



Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019

Loppuraportti

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:19

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019

Loppuraportti

Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2019

Sosiaali- ja terveysministeriö
ISBN PDF: 978-952-00-4049-9

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Sosiaali- ja terveysministeriö		28.2.2019
Tekijät			
Julkaisun nimi	Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019. Loppuraportti.		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:19		
ISBN PDF	978-952-00-4049-9	ISSN PDF	2242-0037
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4049-9		
Sivumäärä	83	Kieli	suomi
Asiasanat	Hyvinvointi, kotouttaminen, lähisuhdeväkivalta, päätöksenteko, sukupuoli, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, työelämä		
Tiivistelmä <p>Pääministeri Sipilän hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019 perustuu hallitusohjelman painotuksiin, sukupuolten tasa-arvoa koskevaan tutkimustietoon, valtioneuvoston tasa-arvoselonteon 2010–2020 linjauksiin ja Suomen kansainvälisiin velvoitteisiin. Ohjelman tavoitteet ovat: työelämän tasa-arvon vahvistaminen, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja vanhemmuuden tukeminen, sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja liikunnassa, naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan vähentäminen, miesten hyvinvoinnin ja terveyden parantaminen sekä sukupuolten tasa-arvon edistäminen yhteiskunnallisella päätöksenteolla. Ohjelman 41 toimenpiteistä lähes puolet on edennyt hallituskaudelle asetettuun tavoitteeseen. Noin puolet toimenpiteistä on hyvässä vauhdissa, mutta jää osin kesken ja viisi on alkuvaiheessa. Hallituskauden aikana turvakotipaikkojen rahoitusta kasvatettiin 70 prosentilla ja se lisäsi turvakotipaikkojen määrää 77 prosentilla. Seksuaalisen väkivallan uhrien palveluita vahvistettiin ja auttava puhelin Nollalinja käynnistettiin. Tasa-arvonäkökulma otettiin huomioon mm. varhaiskasvatussuunnitelman perusteita uudistettaessa ja turvapaikanhakijoiden vastaanottopalveluissa. Ministeriöt kartoittivat ensimmäistä kertaa tulevaisuuden tasa-arvohaasteita hallinnonaloillaan. Tasa-arvonäkökulman sisällyttäminen kärkihankkeisiin ja uudistuksiin ei toteutunut suunnitellusti. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen etenee ministeriöissä vaihtelevasti ja esim. sukupuolen mukaan jaotellun tiedon käyttö on edelleen epäsystemaattista.</p>			
Kustantaja	Sosiaali- ja terveysministeriö		
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Social- och hälsovårdsministeriet		28.2.2019
Författare			
Publikationens titel	Slutrapport om regeringens jämställdhetsprogram för 2016–2019		
Publikationsseriens namn och nummer	Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:19		
ISBN PDF	978-952-00-4049-9	ISSN PDF	2242-0037
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4049-9		
Sidantal	83	Språk	finska
Nyckelord	arbetsliv, beslutsfattande, integration, integrering av ett könsperspektiv, jämställdhet, jämställdhetspolitik, kön, våld i nära relationer, välfärd		
Referat <p>Statsminister Sipiläs regerings jämställdhetsprogram för 2016-2019 baserar sig på prioriteringarna i regeringsprogrammet, forskning om jämställdhet, riktlinjerna i statsrådets redogörelse om jämställdhet mellan kvinnor och män 2010–2020 och på de internationella förpliktelser som gäller Finland. Programmets mål är följande: att stärka jämställdheten i arbetslivet, stödja kombinerandet av arbete och familjeliv samt föräldraskapet, främja jämställdheten i utbildning och idrott, minska våld mot kvinnor och våld i nära relationer, förbättra mäns välbefinnande och hälsa och att främja jämställdheten genom samhälleligt beslutsfattande. Av de 41 åtgärderna i programmet har hälften framskridit så långt att de uppnått åtgärds målet för regeringsperioden. Cirka hälften av åtgärderna framskrider bra, men vissa kommer inte att slutföras och fem av dem är i inledningsskedet. Under regeringsperioden ökades finansieringen för antalet platser på skyddshem med 70 procent, vilket ökade antalet platser med 77 procent. Man förbättrade tjänsterna för offer för sexuellt våld och startade hjälptelefonen Nollalinja. Jämställdhetsperspektivet beaktades bl.a. i reformen av grunderna för läroplanen för förskoleundervisningen och i mottagningstjänsterna för asylsökande. Ministerierna kartlade för första gången de framtida utmaningarna i fråga om jämställdheten inom det egna förvaltningsområdet. Jämställdhetsperspektivet har inte integrerats i spetsprojekten och reformerna så som planerat. Integrerandet av jämställdhetsperspektivet i ministerierna framskrider med varierande framgång och t.ex. information uppdelad enligt kön används fortfarande inte systematiskt.</p>			
Förläggare	Social- och hälsovårdsministeriet		
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Social Affairs and Health		28 February 2019
Authors			
Title of publication	Government Action Plan for Gender Equality 2016–2019. Final report		
Series and publication number	Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2019:19		
ISBN PDF	978-952-00-4049-9	ISSN PDF	2242-0037
Website address URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4049-9		
Pages	83	Language	Finnish
Keywords	decision making, gender, gender equality, gender mainstreaming, gender equality politics, integration, intimate partner violence, well-being, working life		
Abstract <p>The Action Plan for Gender Equality 2016–2019 of Prime Minister Sipilä’s Government is based on the priorities of the Government Programme, on research data regarding gender equality, on the policy outlines of the Government Report on Gender Equality 2010–2020, and on Finland’s international obligations. The objectives of the Action Plan are: strengthening equality in working life, reconciliation of work and family life and parenting support, promotion of gender equality in education and sports, reducing violence against women and domestic violence, increasing the wellbeing and health of men, and promoting gender equality through public decision-making. About half of the 41 actions in the Action Plan have reached a goal set for the government term. About half are well under way but will remain incomplete, and five actions are still in early stages. During the government term, funding for shelters was raised by 70 per cent; this resulted in a 77 per cent increase in the number of shelters. Services for victims of sexual violence were strengthened, and the Nollalinja telephone helpline was opened. Gender equality perspectives were taken into consideration in the core curriculum reform of the early childhood education plan and in the reception services for asylum seekers. For the first time, ministries conducted an assessment of future gender equality challenges in their administrative sectors. Inclusion of the gender equality perspective into key projects and reforms was not achieved as planned. Different ministries have different approaches to gender mainstreaming, and the use of data by gender remains unsystematic.</p>			
Publisher	Ministry of Social Affairs and Health		
Publication sales/ Distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

LUKIJALLE	9
1 JOHDANTO	11
1.1 Johtopäätökset hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta 2016 - 2019	12
1.2 Yhteenveto ohjelman etenemisestä 2016 - 2019	13
1.3 Katse tulevaan: Ministeriöiden tasa-arvohaasteet.....	16
2 VAHVISTETAAN TASA-ARVOA TYÖELÄMÄSSÄ	18
3 TUETAAN TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISTA SEKÄ VANHEMMUUTTA	25
4 EDISTETÄÄN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA KOULUTUKSESSA JA LIIKUNNASSA.....	29
5 VÄHENNETÄÄN NAISIIN KOHDISTUVAA VÄKI-VALTAA JA LÄHISUHDEVÄKIVALTAA	36
6 PARANNETAAN MIESTEN HYVINVOINTIA JA TERVEYTTÄ.....	40
7 YHTEISKUNNALLISELLA PÄÄTÖKSENTEOLLA EDISTETÄÄN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA	43

LIITTEET	55
Liite 1 sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutuminen pörssiyhtiöiden hallituksissa.....	55
Liite 2 Hallituksen tasa-arvotavoitteet valtio-omisteisissa yhtiöissä.....	64
Liite 3 Markkinaehtoisesti toimivien valtio-omisteisten yhtiöiden ja ministeriöiden omistajaohjauksessa olevien erityistehtävä- yhtiöiden hallituspaikat	65
Liite 4 Tasa-arvohaasteita politiikka-aloilla.....	68

LUKIJALLE

Tasa-arvopolitiikassa ei ole saavutettuja etuja. Tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen yhteiskunnan puolesta pitää tehdä töitä joka päivä. Jos tehdään päätöksiä, joiden sukupuolivaikutuksia ei oteta huomioon, tasa-arvo saattaa ottaa takapakkia. Samaan aikaan toisaalla otetaan suuriakin edistysaskeleita tietoisien päätöksenteon seurauksena.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016 - 2019 on päätöspisteessään. On tullut aika arvioida missä onnistuttiin ja missä olisimme voineet tehdä enemmän.

Ohjelman 41 toimenpidettä koskevat mm. työelämän tasa-arvoa, koulutuskysymyksiä, naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja miesten hyvinvointia. Suuri osa ohjelman tavoitteista saavutettiin hyvin. On otettu merkittäviäkin edistysaskeleita: turvakotien rahoitusta on nostettu ennätyksellisessä määrin, on perustettu pitkään toivottu auttava puhelin väkivallan uhreille ja heidän läheisilleen ja avattu matalan kynnyksen palvelu seksuaalisen väkivallan uhreille.

Sen sijaan hallituksen isojen uudistusten ja kärkihankkeiden valtavirtaistamisessa tulokset eivät olleet parhaita mahdollisia. Opimme, että sukupuolinäkökulma täytyy saada mukaan hankkeisiin jo niiden suunnitteluvaiheessa ja että tämä tarvitsee toteutuakseen niin virkamiesjohdon kuin poliittisenkin johdon tuen. Tämä on syytä ottaa huomioon tulevaisuudessa, esimerkiksi sosiaaliturvauudistuksen kohdalla. Liikkuvaan junaan on liian vaikeaa hypätä.

Tasa-arvo-ohjelma ja sen arviointi eivät sisällä kaikkia tasa-arvoon vaikuttavia hallituksen toimia. Eri hallinnonaloilla on hallituskauden aikana tehty monia muita päätöksiä ja toimia, jotka vaikuttavat sukupuolten tasa-arvoon. Näiden ratkaisujen vaikutusten arvioiminen vaatisi oman selvityksensä. Tässä tasa-arvo-ohjelman loppuraportissa keskitytään arvioimaan ohjelmaan 2016 toukokuussa mukaan otettuja toimia.

Sukupuolten tasa-arvolla on ollut merkittävä rooli Suomen kehittämisessä nykyisenlaiseksi hyvinvointiyhteiskunnaksi. Osana Suomen itsenäisyyden 100-vuotisjuhlia valtioneuvosto päätti perustaa kansainvälisen tasa-arvopalkinnon, International Gender Equality Prize (IGEP). Uskomme että perustetun palkinnon avulla voimme nostaa sukupuolten tasa-arvon merkitystä myös maailmanlaajuisesti.

Globaalit liikkeet muokkaavat ymmärrystämme enemmän kuin koskaan. Kampanjana alkanut #metoo – liike on tullut jäädäkseen, sen vaikutukset jatkuvat kuukaudesta toiseen ja ovat toivottavasti pysyviä. Myös hallitus reagoi #metoo-kampanjaan. Toteutimme

nopeasti tapaamisia ministereiden ja työmarkkinajärjestöjen kesken ja teimme tilannekatsauksen valtioneuvostotasolla seksuaalisen häirinnän vastaiseen toimintaan. Tätä työtä on jatkettava.

Maailmalla otetaan kuitenkin takapakkiakin ihan perusasioissa – esimerkiksi naisten seksuaali- ja lisääntymisoikeuksia kyseenalaistetaan. Mitä enemmän maailmalla on taantumusta tasa-arvoasioissa, sitä voimallisemmin on Suomen ja muiden tasa-arvo- myönteisten maiden toimittava tasa-arvon puolesta.

Tasa-arvo ei ole täydellinen Suomessakaan. Siksikin tarvitsemme rakenteita ja pitkäjänteistä toimintaa. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmat, joihin neljä viimeisintä hallitusta ovat sitoutuneet, ovat osoitus siitä, että sukupuolten tasa-arvo on valtiojohdolle tärkeä arvo ja että teemme töitä sen eteen joka päivä.

Haasteita riittää tulevillekin hallituksille ja sukupolville. Suomen on asetettava tasa-arvon rima aina niin korkealle, että sen saavuttamiseksi on ponnisteltava.

Perhe- ja peruspalveluministeri, tasa-arvoministeri Annika Saarikko
Helmikuu 2019

1 JOHDANTO

Sukupuolten tasa-arvon vahvistaminen on edellytys hallitusohjelman keskeisten tavoitteiden – työllisyyden, osaamisen ja hyvinvoinnin kasvun – saavuttamiselle. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen tavoitteita ja toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän estämiseksi koottiin hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi jonka hallitus hyväksyi valtioneuvoston periaatepäätöksenä 4.5.2016. Tasa-arvo-ohjelma 2016 - 19 perustuu hallitusohjelman painotuksiin, sukupuolten tasa-arvoa koskevan tutkimustietoon, valtioneuvoston tasa-arvoselonteon 2010 - 2020 linjauksiin ja Suomen kansainvälisiin velvoitteisiin. Se vastaa osaltaan velvoitteisiin jotka sisältyvät Yhdistyneiden Kansakuntien naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen ja Euroopan neuvoston yleissopimukseen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan poistamisesta.

Ohjelma on väline tasa-arvopolitiikan koordinoimiseksi valtioneuvostossa. Se noudattaa tasa-arvon edistämisen kaksoisstrategiaa: se koostuu ensinnäkin sukupuolten tasa-arvoa parantavista erillistoimista ja toiseksi tasa-arvotavoitteet viedään osaksi hallituksen merkittäviä yhteiskunnallisia uudistuksia ja kärkihankkeita. Lukuisia eri toimia sisältävän ohjelman sijaan tasa-arvo-ohjelmasta haluttiin tällä hallituskaudella tehdä selkeämmin tiettyihin teemoihin keskittyvä ja hallituksen keskeisiin uudistuksiin sekä hankkeisiin nivoutuva kokonaisuus. Ohjelma koostuu 41 toimenpiteestä.

Tasa-arvo-ohjelman toimien lisäksi hallituskauden aikana on eri hallinnonaloilla tehty lukuisia muita toimia, joilla on eri suuntaisia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi perhevapaalainsäädännön muutokset (isien perhevapaaoikeuksien lisääminen, yksinhuoltajaäitien yhdenvertaisuuden parantaminen perhevapaissa), subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaaminen ja päivähoitomaksujen alentaminen. Hallitus lanseerasi myös uuden kansainvälisen tasa-arvopalkinnon IGEPin. Tasa-arvo-ohjelman loppuarvioinnissa keskitytään ohjelmaan hyväksyttyihin toimenpiteisiin.

Toimenpiteiden toteuttamista on tukenut ja seurannut ohjelmalle elokuussa 2016 asetettu työryhmä, joka on koonnut tämän loppuraporttiluonnoksen. Valtioneuvostossa ohjelman toimeenpanoa koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriöt vastaavat oman hallinnon alansa toimenpiteiden toteuttamisesta. Työryhmässä on jäsen ja varajäsen kaikista ministeriöistä. Puheenjohtajana toimi sosiaali- ja terveysministeriön kansliapäällikkö Päivi Sillanaukea. Syksyllä 2017 tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä valmisti hallitukselle väliraporttiluonnoksen ohjelman etenemisestä ja hallitus käsitteli sen strategiaistunossaan 12.2.2018.

Työryhmä on laatinut ohjelman etenemisestä loppuraportin. Loppuraportissa arvioidaan, miten hallituksen tasa-arvo-ohjelma on toteutunut syksyn 2018 loppuun/vuoden 2019 alkuun mennessä. Työryhmä on arvioinut toimenpiteiden etenemistä sanallisesti suhteessa sovittuihin tavoitteisiin ja lisäksi kiteyttänyt arviot värikoodeilla (ks. taulukko sivulla 11).

Loppuraportin rakenne noudattaa tasa-arvo-ohjelman jaottelua kuuteen eri teemaan. Toimenpiteet on ryhmitelty eri teemoihin (luvut 2 - 6) ja toisaalta valtavirtaistamiseen (luku 7) liittyviksi. Toimenpiteestä vastaava ministeriö ja toimenpiteen yhteyshenkilö(t) on mainittu kunkin toimenpiteen yhteydessä.

1.1 Johtopäätökset hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta 2016 - 2019

Hallitus hyväksyi tasa-arvo-ohjelman toukokuussa 2016, jonka jälkeen toimenpiteiden toteuttamiseen oli aikaa alle kolme vuotta. Aikajänne on niin lyhyt, että toimenpiteiden vaikutusta tasa-arvokehitykseen on vaikeaa tarkastella vaan on rajoituttava tarkastelemaan toimenpiteiden etenemistä.

Suuri osa ohjelman toimista saatiin joko valmiiksi (noin puolet) tai ainakin hyvään vauhtiin (vajaa puolet). Esimerkiksi naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisyssä edistyttiin. Turvakotien rahoitusta nostettiin huomattavasti, yhteensä 70% vuosien 2016 - 19 aikana. Kasvaneen rahoituksen turvin turvakotipaikkojen määrää saatiin kasvatettua 77 prosentilla. Euroopan neuvoston ns. Istanbulin sopimuksen velvoitteiden mukaisesti turvakotipalvelua on vahvistettava edelleen sillä rahoituksen merkittävästä kasvusta huolimatta turvakotipaikoista on pulaa. Pitkään toivottu auttava puhelin väkivallan uhreille ja heidän läheisilleen avattiin ja sitä laajennettiin. Lisäksi avattiin matkan kynnyksen palvelu seksuaalisen väkivallan uhreille. Tasa-arvonäkökulma otettiin huomioon mm. varhaiskasvatussuunnitelman perusteita uudistettaessa ja sukupuoliteittoista koulutusta ja kasvatusta tuettiin. Lisäksi tasa-arvonäkökulmaa laajennettiin uusiin aiheisiin kuten turvapaikanhakijoiden vastaanottopalveluihin. Ministeriöt kartoittivat hallinnonalojensa tasa-arvo-haasteita (ks. liite 4) ja sukupuoliteittoista budjetointia kehitettiin.

Tässä tasa-arvo-ohjelmassa useita toimenpiteitä nivottiin mukaan hallituksen kärkihankkeisiin sekä sosiaali- ja terveydenhuollon uudistukseen ja maakuntauudistukseen. Jo ohjelman väliarvioinnissa havaittiin, että tasa-arvonäkökulman mukaan ottaminen hankkeisiin, jotka olivat jo verraten pitkällä sinä vaiheessa, kun tasa-arvo-ohjelma hyväksyttiin, oli monesti ollut vaikeaa. Onnistuakseen tavoite olisi tarvinnut selkeän viestin ja tuen johdolta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tasa-arvonäkökulma ja -tavoitteet kannattaa sisällyttää hankkeisiin jo alkuvaiheessa, keskeisiin ohjaaviin asiakirjoihin ja seurantaan ja että johdon tuki on erittäin tärkeää.

Tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan edelleen sekä erillistoimia että tasa-arvonäkökulman sisällyttämistä hankkeisiin ja uudistuksiin. Seuraavalla hallituskaudella merkittäviä hankkeita tulevat olemaan mm. perhevapaiden ja sosiaaliturvan uudistaminen.

Sukupuolten tasa-arvon edistämistä hallituskauden aikana sujuvoittaisi se, että tasa-arvo-ohjelman laatiminen ja tasa-arvotavoitteet on mainittu jo hallitusohjelmassa. Tasa-arvo-ohjelman valmistelu on vienyt tyypillisesti vajaan vuoden, ja siten esim. tasa-arvotavoitteiden nivominen isoihin uudistuksiin on tapahtunut vasta siinä vaiheessa, kun hankkeiden linjat on jo päätetty ja keskeiset ohjausasiakirjat laadittu.

Tasa-arvo ei ole saavutettu staattinen tila, vaan siihen vaikuttavia ratkaisuja tehdään jatkuvasti. Yleistä tasa-arvokehitystä voidaan tarkastella pidemmässä perspektiivissä erilaisten kansainvälisten tasa-arvovertailujen avulla. Viimeisimpiä vertailuja on Euroopan unionin tasa-arvoinstituutin EIGE:n tasa-arvoindeksi ja Maailman talousfoorumin Global Gender Gap -indeksi. EIGEn tasa-arvoindeksissä Suomen pistemäärä laski hieman

vuonna 2015 verrattuna edelliseen ajankohtaan (2012). Tämä johtui mm. naisten osuuden laskemisesta eduskunnassa ja hallituksessa. Maailman talousfoorumin vertailussa 2018 Suomen sijoitus on edelleen kärjessä mutta se putosi vuoden 2006 kolmannesta sijasta neljänneksi. Tähän vaikutti mm. se, että muiden kärkimaiden tasa-arvokehitys oli Suomea nopeampaa.

Valtioneuvoston ensimmäinen selonteko sukupuolten tasa-arvosta annettiin eduskunnalle 2010 ja väliraportti sen toteutumisesta 2016. Eduskunta edellyttää, että hallitus antaa uuden selonteon sukupuolten tasa-arvosta 2021. Siinä yhteydessä tasa-arvon kansallista tilaa tullaan arvioimaan.

1.2 Yhteenvedo ohjelman etenemisestä 2016 - 2019

Tasa-arvo-ohjelmaan on koottu toimenpiteitä joilla valtioneuvosto edistää sukupuolten tasa-arvoa 2016–2019. Loppuraportti keskittyy arvioimaan näiden toimien etenemistä hallituskauden aikana vuoden 2018 loppuun/vuoden 2019 alkuun mennessä.

Väliarvioinnin (2018 alkuvuosi) jälkeen ohjelman toimenpiteet ovat keskimäärin edenneet merkittävästi. Tasa-arvo-ohjelman 41 toimenpiteestä hieman noin puolet, 19 (väliraportissa 7), on edennyt hallituskaudelle asetettuun tavoitteeseen. Lähes sama määrä, 17 (väliraportissa 20), on hyvässä vauhdissa mutta ei vielä täysin valmiita.

Viisi (väliraportissa 14) toimenpidettä on käynnistynyt, mutta ne ovat alkuvaiheessa tai jäävät kesken. Näistä yksi käynnistettiin vasta hallituskauden puolivälissä ja yksi ei edennyt perhevapaaudistuksen rauettua. Sukupuolen mukaan jaotellun tiedon tuotanto ja käyttö ei ole vakiintunut käytännöksi, vaikka tavoite on asetettu jo ennen tätä tasa-arvo-ohjelmaa mm. tasa-arvoselonteossa 2010.

Taulukko 1. Tasa-arvo-ohjelman toimenpiteiden toteutuminen (tammikuu 2019)

Tasa-arvo-ohjelman teema	Keltainen	Vihreä	Sininen	Yhteensä
2 Työelämän tasa-arvo	2	4	5	11
3 Työ & perhe, vanhemmuus	2	2	2	6
4 Koulutuksen ja liikunnan tasa-arvo	-	1	8	9
5 Naisiin kohdistuvan/ lähisuhdeväkivallan ehkäisy	-	3	-	3
6 Miesten hyvinvointi ja terveys	-	2	1	3
7 Valtavirtaistaminen, ml. kärkihankkeet	1	5	3	9
Yhteensä	5	17	19	41

sininen = toimenpide on toteutettu hallituskauden aikana

vihreä = toimenpide on käynnistetty ja siinä edettiin hyvin (mutta on kesken)

keltainen = toteutus jäi alkuvaiheeseen

Vahvistetaan tasa-arvoa työelämässä

Työelämän tasa-arvoa vahvistettiin muun muassa samapalkkaisuusohjelmalla ja segregatiota, eli ammattien ja alojen eriytymistä sukupuolen mukaan, lieventävillä toimilla. Segregaation lieventäminen tarvitsee toteutuakseen jatkossa lisätukea. Hallituksen ohjelma (toteutettu vuodesta 2004 alkaen) sukupuolten tasapuolisen edustuksen saamiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksiin ja johtoryhmiin on tuottanut tulosta, vaikka tilanne yksittäisiä yrityksissä vaihtelee. Sukupuolten tasapuolisen edustuksen keski suurten ja suurten pörssi-yhtiöiden hallituksissa on arvioitu ja hallitus on asettanut tavoitteeksi, että tasapuolinen edustus (naisia/miehiä vähintään 40%) saavutetaan vuoteen 2020 mennessä. Tavoite selvittää valtio-omisteisia yrityksiä koskevan ohjelman laajentamista kuntasektorille ja muihin julkisoikeudellisessa määräysvallassa oleviin yrityksiin tarvitsee lisätukea.

Turvapaikanhakijoille vastaanottokeskuksissa annettavan koulutuksen materiaaleissa vahvistettiin sukupuolten tasa-arvoa (ja yhdenvertaisuutta) käsittelevää sisältöä. Maahanmuuttajien, erityisesti maahanmuuttajanaisten, integroitumisen ja työllistymisen vahvistamiseksi on kehitetty koulutuksen toteuttamistapoja, jotta myös kotona lapsiaan hoitavat voisivat osallistua koulutukseen.

Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä vanhemmuutta

Erillisellä 2500 euron korvauksella on tasattu naispuolisen työntekijän perhevapaista aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia työnantajille huhtikuusta 2017 alkaen. Tuki maksetaan kaikille työnantajille, jotka maksavat työsopimuksen tai työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiysrahauden aikana.

Äitiyspäivärahauden aloitusajankohdan joustavoittamisen selvittäminen liitettiin yhteen perhevapaauudistuksen kanssa. Kun hallitus helmikuussa 2018 päätti keskeyttää perhevapaauudistuksen jäi em. toimenpidekin kesken. Perheystävällisten työpaikkojen toimintamalleja -hankkeeseen osallistui kuusi maakuntaa ja niissä yhteensä 60 eri kokoista organisaatiota. Työikäisten naisten ja miesten mahdollisuuksia omaisen hoitoon lisättäessä on arvioitu ko. hanketta ja kokeiluja tasa-arvon kannalta.

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmassa on vahvistettu vanhemmuuden tukemista mm. eropalveluilla ja lisäämällä asiantuntijoiden osaamista. Lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan lainsäädännöllä tuettiin naisten ja miesten mahdollisuuksia toimia vanhempana mm. korostamalla yhteistoiminnan periaatetta ja tasa-arvoista vanhemmuutta.

Edistetään sukupuolen tasa-arvoa koulutuksessa ja liikunnassa

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistamisessa huomioitiin tasa-arvonäkökulma mm. varhaiskasvatuksen tavoitteiden, arvopohjan ja toimintakulttuurin määrittelyssä ja niiden perusteiden toteutumista seurataan. Uusi peruskoulu - ohjelmalla lisätään tasa-arvoa ja kehittämishankkeilla tuetaan tasa-arvoisen ja sukupuolitietoisen kasvatuksen ja koulutuksen sekä oppimateriaalien kehittämistä. Peruskoulujen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun tukemista jatketaan. Segregaation lieventämiseen pyrittiin kehittämällä opinto-ohjausta ja yläkoululaisten työelämään tutustumisjaksoja (ns. TET-jakso) siten, että tytöt ja pojat tutustuvat sekä nais- että miesenemmistöihin aloihin.

Vähennetään naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja lähisuhdeväkivaltaa

Istanbulin sopimuksen velvoitteet ohjaavat pääosaa naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan toimista. Sopimuksen kansallista toteuttamista koordinoi keväällä 2017 aloittanut toimikunta. Palveluja on vahvistettu mm. niin että turvakotien rahoitusta on kasvatettu vuodesta 2016 70 prosentilla vuoteen 2019 mennessä (tämä on merkinnyt turvakotipaikkojen kasvua 77 prosentilla). Vuoden 2016 lopulla käynnistettiin valtakunnallinen ympärivuorokautinen auttava puhelin, jota laajennettiin vuoden 2018 alussa. Lisäksi seksuaalisen väkivallan uhrien hoitoketjua on levitetty eri sairaanhoitopiireille ja seksuaalisen väkivallan uhrien tukikeskus on aloittanut Helsingissä. Naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan tapauksien ohjaamisesta soviteltavaksi laadittiin selvitys. Palvelujen kehittämisessä ja Istanbulin sopimuksen velvoitteiden, ml. riittävän turvakotipalvelun toteuttamiseen tarvitaan edelleen tukea ja resursseja. Euroopan neuvoston arviointiraportti Istanbulin sopimuksen toimeenpanosta Suomessa valmistuu vuoden 2019 aikana.

Parannetaan miesten hyvinvointia ja terveyttä

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kärkihankkeessa mm. valtionavustushakemusten arvioinnissa huomioitiin se, onko hyviä käytäntöjä kohdennettu pojille ja miehille. Tasa-veroista vanhemmuutta ja isän asemaa vanhempana tuettiin neuvoloiden asiakastyön oppaalla, tiedottamalla ja sisällyttämällä aihe perhekeskustoimintamalliin. Ammattilaisten miehiin ja poikiin liittyvää mieserityistä osaamista sisällytettiin Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmaan työhön.

Yhteiskunnallisella päätöksenteolla edistetään sukupuolten tasa-arvoa

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan sitä, että tasa-arvotyö tuodaan erillishankkeiden sijaan pysyvästi osaksi normaalia valmistelua ja päätöksentekoa. Onnistuessaan valtavirtaistaminen voi merkittävästi lisätä tasa-arvomyönteistä yhteiskunnallista päätöksentekoa ja ehkäistä syrjivien päätösten syntyä. Tulosten saavuttami-

nen vaatii jatkuvaa työtä, oikea-aikaista vaikuttamista ja valmiutta muuttaa toimintatapoja. Valtioneuvostossa valtavirtaistamista koordinoivat ministeriöiden toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät, jotka edistävät sukupuolinäkökulman ja tasa-arvotavoitteiden sisällyttämistä ministeriön avainprosesseihin (säädösvalmistelu, budjetointi, hankkeet ja ohjelmat, tulosohejaus, koulutus, viestintä). Hallituskauden aikana myönteistä on ollut kasvava tasa-arvo-osaaminen ja suunnitelmallisen tasa-arvotyön vahvistuminen osassa valtioneuvostoa. Hallituksen esityksissä tehtiin hiukan enemmän sukupuolivaikutusten arviointeja kuin aiempina vuosina. Sukupuolitietoista budjetointia kehitettiin ja budjetti-prosessin muutoksiin saatiin suosituksia erillisessä VM:n vetämässä hankkeessa. Tasa-arvohaasteiden identifiointi ministeriöissä konkretisoi tasa-arvotyön sisältöä ja antaa pohjaa tasa-arvotyölle eri politiikka-aloilla. Sukupuolinäkökulman sisällyttämisessä valituihin kärkihankkeisiin onnistuttiin sen sijaan vain osin; todennäköisesti siksi että tasa-arvotavoitteet tulivat mukaan liian myöhään eikä niille annettu tarvittavaa painoarvoa. Toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien ja -suunnitelmien vaikuttavuutta on osin haitannut resurssien puute ja tavoitteiden vaatimattomuus. Sukupuolittain analysoidun tiedon tuottaminen ja käyttäminen valmistelussa ja päätöksenteossa on edelleen liian satunnaista.

1.3 Katse tulevaan: Ministeriöiden tasa-arvohaasteet

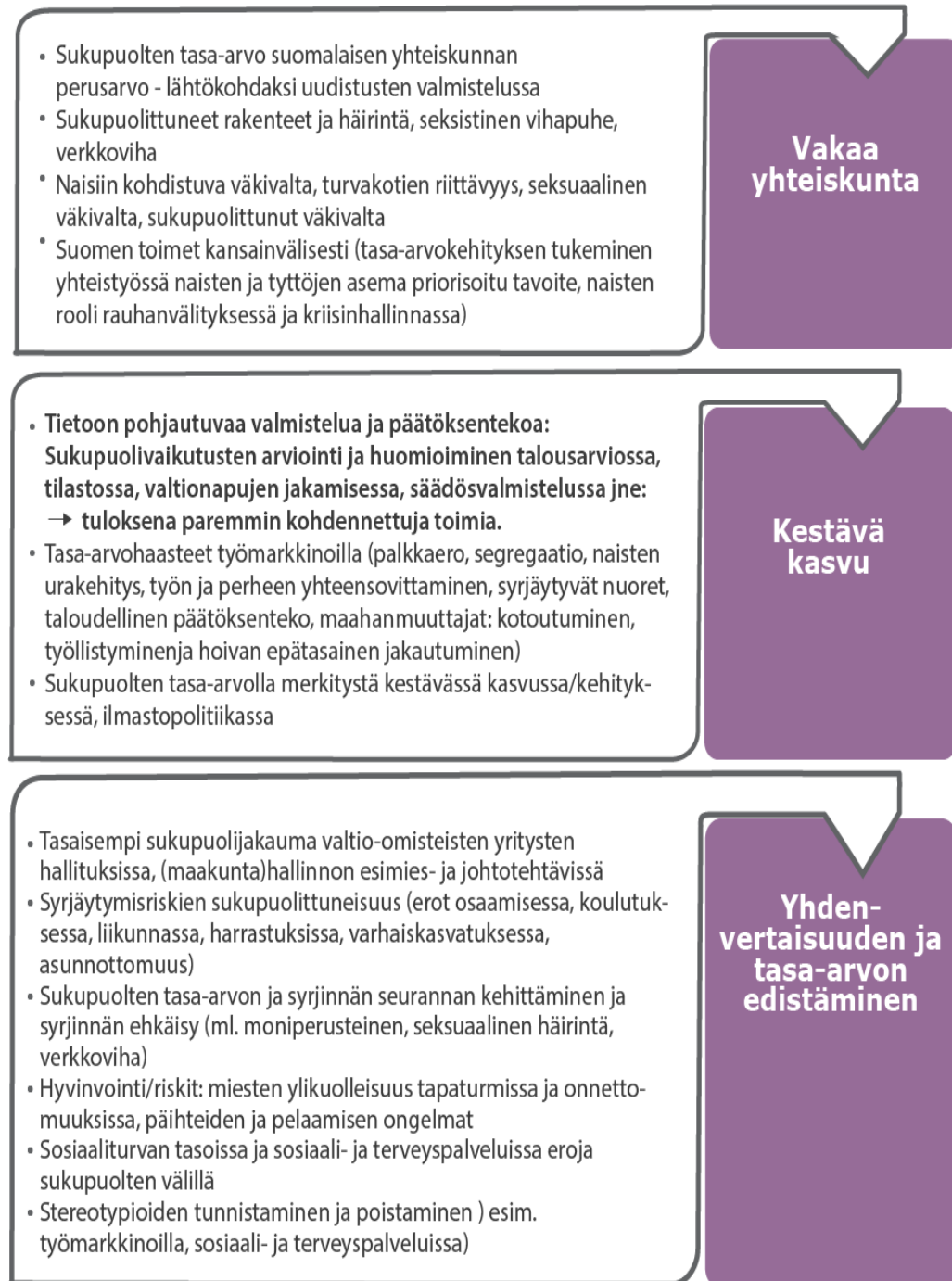
Käsillä oleva tasa-arvo-ohjelma on ensimmäinen hallituksen tasa-arvo-ohjelma, jossa ohjelman toimenpiteenä (toimenpide 7.2) on kehoitettu ministeriöitä selvittämään politiikka-alojensa tasa-arvohaasteita. Ministeriöt kartoittivat haasteita pääasiassa kevään 2018 aikana.

Monet löydetyistä tasa-arvohaasteista liittyvät suomalaisen yhteiskunnan sukupuolittuneisiin rakenteisiin, mm. työelämän ja koulutuksen jakautumiseen sukupuolen mukaan (segregaatio). Stereotypiat eli kapeat mielikuvat naisille/tytöille ja miehille/pojille soveltuvasta käytöksestä, ulkonäöstä, koulutuksesta ja ammateista vaikuttavat edelleen suomalaisessa yhteiskunnassa. Myönteistä on, että ministeriöt näyttävät tunnistavan niiden vaikutuksia politiikka-aloillaan. Työelämässä keskeisiä tasa-arvohaasteita ovat edelleen sukupuolten palkkaerot, perhevapaiden epätasainen jakautuminen, syrjintä ja häirintä. Koulutuksessa, liikunnassa ja kulttuurissa sukupuolen merkitys näkyy selvästi ja opetus- ja kulttuuriministeriö onkin identifioinut haasteita runsaasti. Vihapuhe, seksuaalinen häirintä ja väkivalta vähentävät turvallisuutta ja aiheuttavat syrjintää. Sukupuolittuneet erot terveydessä ja syrjäytymisessä vaikuttavat hyvinvointiin ja sitä kautta mm. sosiaali- ja terveystalouden tarpeisiin. Maahanmuuttoon liittyvät sukupuolten tasa-arvon kysymykset on myös tunnistettu, samoin sukupuolen merkitys kestävässä kehityksessä.

Haasteiden tunnistaminen ja konkretisointi on välttämätöntä, jotta niitä voidaan ratkaista. Tasa-arvohaasteita voidaan hyödyntää eri hallinnonaloilla tasa-arvon edistämistyössä. Poikkihallinnollisia, laajoja tasa-arvohaasteita on myös syytä tarkastella ja huomioida keskeisten uudistusten yhteydessä (esim. sosiaaliturvan uudistus, perhevapaa-uudistus jne). Sukupuolinäkökulma on syytä integroida uudistuksen tavoitteisiin, toimenpiteisiin ja seurantaan heti alussa, jotta se tuottaa aiottuja vaikutuksia.

Kaikki ministeriöiden ilmoittamat haasteet on listattu loppuraportin liitteessä. Yhteenvedo haasteista on esitetty kuvana (alla). Tasa-arvohaasteiden ratkaiseminen tukee tulevaisuuden tavoitteiden - vakaan yhteiskunnan, kestävän kasvun ja yhdenvertaisuuden - saavuttamista.

Kuva 1. Yhteenvedo ministeriöiden politiikka-alojen tasa-arvohaasteista



Lähde: Ministeriöiden vastaukset 2018, hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016 - 2019, toimenpide 7.2

2 VAHVISTETAAN TASA-ARVOA TYÖELÄMÄSSÄ

HALLITUSKAUDEN TAVOITTEET

Hallitus pyrkii yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa pienentämään naisten ja miesten palkkaeroja muun muassa toteuttamalla sama-palkkaisuusohjelmaa. Tavoitteena on myös lieventää työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin. Hallitus pyrkii parantamaan ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten mahdollisuuksia työllistyä ja integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Hallituksen tavoitteena on varmistaa kehitys, jolla saavutetaan sukupuolten tasa-puolinen edustus suurten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa. Valtio jatkaa ohjelmaa sukupuolten tasapuolisen edustuksen varmistamiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden ylimmässä johdossa. Ohjelmaa laajennetaan muihin julkisomisteisiin yhtiöihin.

2.1 Toteutetaan vuosina 2016 – 2019 kolmikantainen sama-palkkaisuusohjelma, jonka tavoitteena on kaventaa naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa

Toimenpiteet ja arviointia

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat toteuttaneet hallituskaudella samapalkkaisuusohjelmaa 2016 -2019. Toimintakaudella naisten ja miesten välinen palkkaero on ka-ventunut hieman eli 16,3 prosentista 16,1 prosenttiin. Ohjelmassa on päätavoite ja 17 toimenpidettä viidellä teema-alueella. Toimenpiteet ovat hyvin erityyppisiä alkaen asen-nemuokkauksesta ja ulottuen tutkimuksiin ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointiin. Aivan kaikkia toimenpiteitä ei ehditä toteuttaa. Ohjelmasta 2016 - 2019 on tehty kokonaisarviointi ulkopuolisen ja riippumattoman arvioitsijan DI Leo Suomaan toimesta. Se julkistettiin joulukuussa. Kokonaisarvio sisältää arvion ohjelman vaikutta-vuudesta sisältäen havainnot, johtopäätökset ja suositukset (Sosiaali- ja terveysministe-riön raportteja ja muistioita 56/2018). Samapalkkaisuusohjelmilla on ollut Leo Suomaan mukaan merkittävä yhteiskunnallinen vaikutus, vaikka niiden välitöntä vaikutusta suku-puolten palkkaeroon on vaikea arvioida. Arvioitsijan mukaan samapalkkaisuustoimenpi-teitä tulee jatkaa ja tehostaa ja ottaa käyttöön myös uusia keinoja palkkaeron kuro-miseksi.

Toimintakaudella tehtiin sosiaali- ja terveysministeriön toimesta selvityshenkilön selvitys palkka-avoimuudesta (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2018). Selvitys kartoitti Suomen tilannetta ja teki suosituksia erityisesti lainsäädännön kehittä-

misestä. Selvityksessä suositellaan palkka-avoimuuteen liittyen useita, sekä palkkasyrjintää että palkkatasa-arvon edistämistä koskevia, lainsäädännöllisiä toimia. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti kolmikantaisen työryhmän palkka-avoimuuden vahvistamiseksi. Työryhmän toimiaika on 8.1. - 15.3.2019.

Sosiaali- ja terveysministeriö toteutti laajan tilastollisen tutkimushankkeen, joka selvitti työelämän rakennemuutoksen vaikutuksia naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen valtiolla ja kunta-alalla. Tilastokeskuksen tekemä tutkimus tuotti uutta tietoa siitä, miten ammattirakenteen muutos on vaikuttanut sukupuolten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen vuosina 1995 - 2013. Tulosten mukaan ammatillinen eriytyminen on pysynyt voimakkaana. Valtiolla naiset pääsivät paremman koulutuksen myötä parempipalkkaisiin tehtäviin. Kuntasektorilla sukupuolten palkkaeron kaventumista ei ollut nähtävissä naisten koulutustason noususta huolimatta. Samapalkkaisuusohjelman yhtenä tavoitteena on koulutuksen ja työelämän segregaaation lieventäminen ja muun muassa tasa-ammattien määrän lisääminen. Tasa-ammateissa olevien määrä on pienentynyt ollen 9,3 prosenttia kaikista palkansaajista vuonna 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta, yhteistyössä työ- ja elinkeino- ja sosiaali- ja terveysministeriön kanssa, toteutetaan laaja Purkutalkoot -hanke: Nuorten koulutusvalintojen taustat ja keinot koulutus- ja ammattialojen sukupuolisegregaation lieventämiseksi (2017 - 2019). Tavoitteena on selvittää nuorten ammatillisten koulutusvalintojen taustalla olevia tekijöitä ja sitä, miten voitaisiin edistää nuorten hakeutumista omalle sukupuolelle epätyyppisiksi ajatelluille aloille.

Yhteyshenkilö: Outi Viitamaa-Tervonen/STM

2.2 Työmarkkinoiden jakautumista miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin lievennetään nivomalla tämä näkökulma nykyistä paremmin työvoima- ja yrityspalvelujen kehitystyöhön sekä vahvistamalla työ- ja elinkeinohallinnon asiantuntijoiden koulutusta segregaaion purkamisessa.

Toimenpiteet ja arviointia

Työ- ja elinkeinohallinnon asiantuntijoita ja psykologeja on koulutettu segregaaion purkamisesta työ- ja elinkeinopalveluiden keinoin. Henkilöstökoulutusta on ollut tarjolla koko TE-palvelun (TE=työ- ja elinkeino) henkilöstölle opintopiirin muodossa ja ohjauksen asiantuntijoille osana ohjauksen syventävää valmennusohjelmaa. Tasa-arvo -opintopiiri on toteutunut 2 kertaa ja sen on suorittanut loppuun 12 henkilöä. Segregaation purkamiseen liittyvistä henkilöstökoulutuksista ja tavoitteesta saada koko TE-palvelun henkilöstö osallistumaan opintopiiriin on informoitu TE-johtajia ja TE-palvelujohtajia. Lisäksi segregaaion purkamisen näkökulma on sisällytetty monikulttuurisen ohjauksen koulutukseen TE-palvelujen asiantuntijoille ja psykologeille (31 osallistujaa). Koulutukseen on tähän mennessä osallistunut alle yksi prosentti TE-palveluissa työskentelevistä (n. 2600 henkilöä), joten tavoitteeseen pääseminen edellyttää lisätoimia.

Yhteyshenkilöt: Jarmo Palm, Heini Ranttilä ja Minna Katko/TEM

2.3 Parannetaan sukupuolinäkökulma huomioiden ulkomaalais-taustaisten miesten ja naisten mahdollisuuksia työllistyä.

Toimenpiteet ja arviointia

Ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi on kerätty tietoa mm. ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työllisyydestä ja työttömyydestä sekä segregatiosta. Jatkossa tullaan kiinnittämään asiaan (mm. sukupuolen tai kansallisuuden mukaisiin eroihin) huomiota toiminnan ja toimenpiteiden suunnittelussa sekä esim. koulutuksissa. (ks. myös toimenpide 2.5)

Yhteyshenkilö: Anna Bruun/TEM

2.4. (a-c) Vahvistetaan tasa-arvoisältöä ja sukupuolinäkökulmaa kansainvälistä suojelua hakevien vastaanottopalveluissa sekä kansainvälistä suojelua saaneiden ja muiden maahanmuuttajien kotoutumista edistävissä palveluissa ja tukitoimissa.

Toimenpiteet ja arviointia, ks. alla alakohdittain

2.4a Tasa-arvoisällön vahvistaminen kansainvälistä suojelua hakevien palveluissa ja tukitoimissa:

Turvapaikanhakijoille laadittua perehdyttämismateriaalia kehitettiin siten, että siinä on aikaisempaa vahvemmin mukana sukupuolten tasa-arvoon (ja lisäksi yhdenvertaisuuteen) liittyvää sisältöä. Aineisto liitettiin osaksi Suomalaisen yhteiskunnan kurssia, joka käydään läpi turvapaikanhakijoiden työ- ja opintotoiminnan aikana. Kurssi on pakollinen kaikille yli 16-vuotiaille. Päivitetty aineisto otettiin syksyllä 2018 käyttöön kaikissa turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksissa.

Yhteyshenkilöt: Tiina Snellman/SM, Eeva Raevaara/STM

2.4b Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen tasa-arvoisältöjen vahvistaminen:

Uusi hankintalaki tuli voimaan 1.1.2017. Tämän johdosta TEM antoi syksyllä 2017 uuden ohjeen työvoimakoulutuksen ja muiden työvoimapalveluiden hankinnoista. Uudessa ohjeistuksessa tarkennettiin, miten kotoutumiskoulutuksen hankinnoissa tulee ottaa huomioon hallitusohjelman ja hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteet sekä mitä tarkoitetaan tasa-arvoisällöillä ja sukupuolinäkökulmalla.

Yhteyshenkilö: Markku Virtanen/TEM

2.4c Vahvistetaan tasa-arvoisältöä ja sukupuolinäkökulmaa kansainvälistä suojelua saaneiden ja muiden maahanmuuttajien kotoutumista edistävissä palveluissa ja tukitoimissa:

Aikuisten maahanmuuttajien koulutusta on uudistettu vuoden 2018 alusta lukien rakenteellisesti niin, että se ottaa aikaisempaa paremmin huomioon eri kohderyhmien tarpeet. Näin parannetaan erityisesti aikaisemmin katveeseen jääneiden ryhmien, kuten kotona lapsia hoitavien vanhempien mahdollisuuksia osallistua koulutukseen. Uudistuksen ennakoidaan kotoutumissuunnitelmien ja rahoituksen kytkennän vuoksi lisäävän kotivanhemmille laadittavia kotoutumissuunnitelmia ja parantavan myös tätä kautta koko perheen kotoutumista.

Uudistukseen liittyvässä informaatio-ohjauksessa on yhteistyössä Suomen Kuntaliiton kanssa korostettu sitä, että kunnissa tulisi luoda – tai mikäli koulutuksen ylläpitäjä on muu kuin kunta, yhteistyössä koulutuksen ylläpitäjien kanssa – erilaisia varhaiskasvatuksen muotoja, jotka mahdollistavat kotivanhempien osallistumisen koulutukseen.

Vuoden 2018 ensimmäisessä lisätalousarviossa lisättiin määrärahoja maahanmuuttajille tarjottavan koulutuksen riittävyden turvaamiseksi vapaan sivistystyön oppilaitoksissa ja hallituksen toiseen lisätalousarvioon sisältyy esitys lisämäärärahoista, joilla koulutetaan myös henkilöitä, joiden kotoutumisaika on päättynyt.

Yhteyshenkilö: Kirsi Kangaspunta/OKM

2.5 Tuetaan ulkomaalaistaustaisissa perheissä naisten ja miesten tasa-puolisen lasten hoitovastuun jakamista tasa-arvoisen työllistymisen ja opiskelumahdollisuuksien edistämiseksi (Osana Valtion kotouttamisohjelmaa)

Toimenpiteet ja arviointia

Maahanmuuttajataustaisten vanhempien tasa-arvoisen työllistymisen ja opiskelumahdollisuuksien edistämiseksi on käynnistetty toimia, joilla kehitetään ja otetaan käyttöön selkeitä koulutusmalleja, joihin myös kotona lapsia hoitavilla olisi helppoa osallistua (ks. edellä 2.4c). Toimilla ei siis ole pyritty ratkaisemaan asiaa nimenomaan tukemalla hoivavastuun tasaisempaa jakamista perheissä.

Hallituksen puolivälitarkastelussa päätettiin luoda kotona lapsia hoitavien maahanmuuttajavanhempien koulutukseen pysyvä joustava malli, joka otetaan käyttöön 2018 (ks. kohta 2.4c). Kotoutumispalveluiden ulkopuolelle helposti jäävät, esim. lapsia kotona hoitavat naiset on otettu erityiseksi kohderyhmäksi useassa Kotona Suomessa -pilottihankkeen alkuvaiheen palvelukokonaisuudessa. Maahanmuuttajataustaisten vanhempien kotoutumisen tukemiseksi on mm. selvitetty (Elinvoimaa alueelle 1, 2016) kotonaan lapsia hoitavien maahanmuuttajataustaisten vanhempien kotoutumista tukevia koulutuksen toteuttamistapoja. Hyviä käytäntöjä on kerätty myös muista Pohjoismaista.

Yhteyshenkilöt: Anna Bruun ja Varpu Taarna/TEM

2.6. Hallituksen tavoitteena on sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisääminen pörssiyhtiöiden hallituksissa. Hallitus seuraa tavoitteen toteutumista ja yhtiöiden toimia valtioneuvoston periaatepäätöksen (19.2.2015) mukaisesti. Yhtiöiden tulee päättää omista tavoitteistaan ja toimenpiteistään sekä raportoida etenemisestä. Hallitus seuraa kehitystä ja arvioi syksyllä 2018 lainsäädäntötarvetta. Hallituksen tavoitteena on, että tasapuolinen edustus saavutettaisiin Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin suositusten mukaisesti ja yhtiöiden omin toimin.

Toimenpiteet ja arviointia

Periaatepäätöksen mukaisesti OM, VNK, STM ja TEMin yhteistyönä on valmisteltu syksyllä 2018 arviomuistio (liite 1) jonka mukaan vuonna 2018 naisten osuus suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa on 34% (vuonna 2015 30%) ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa 29% (2015 24%). Myönteisestä kehityksestä huolimatta hallituksen tavoitetta molempien sukupuolten vähintään 40% osuudesta suurten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa ei ole vielä saavutettu. Muistiossa ehdotetaan itsesääntelyn ja pörssiyhtiöiden omien toimien seurannan jatkamista naisten ja miesten hallitus- ja johtoryhmäpaikkojen kehityksen osalta. Tavoitteena on, että suurten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa naisten ja miesten osuus on vähintään 40% vuoteen 2020 mennessä. Muistiossa ehdotetaan selvitettäväksi naisten hallitus-, toimitusjohtaja- ja johtoryhmäpaikkoja pörssiyhtiöissä rajoittavat syyt toteuttamalla asiasta tutkimus- tai selvityshanke.

Yhteyshenkilöt: Jyrki Jauhiainen/OM, Eeva Raevaara/STM

2.7 Vakiinnutetaan mahdollisuuksien mukaan sukupuolen mukaan jaoteltujen johtajuustilastojen tuotanto

Tavoitteena on, että Tilastokeskus vakiinnuttaa tilastotuotannossaan sukupuolen mukaan jaoteltujen johtajuustilastojen tuotannon taloudellisten resurssien sallimissa puitteissa. Tilastokeskus on kerännyt aiempaa laajempia johtajatietoja ja julkaissut uudet tiedot sukupuolten tasa-arvon teemasivuilla marraskuussa 2017 (yritysten ylin johto ja johtajat työelämässä). Uudet tiedot julkaistiin myös Sukupuolten tasa-arvo –taskutilastossa keväällä 2018. Laajemmat yhtiöihin ja johtajien taustamuuttujiin pohjautuvat selvitykset on teetettävä Tilastokeskuksessa maksullisena toimeksiantona. Lisäksi VM:n koordinoima ja eri ministeriöiden sekä mm. elinkeinoelämän ja tutkimuslaitosten edustajista koostuva johtajuustilastoverkosto kehittää sukupuolenmukaista johtajuustilastointia ja kokoaa yhteen ko. alueen keskeiset toimijat.

Syksyn 2018 aikana on laadittu hanke-ehdotus laajemmasta tilastoselvityksestä, jossa tarkasteltaisiin useampaa yhtiötyyppiä, naisten ja miesten osuuksia hallituksen puheenjohtajista, hallituksen jäsenistä ja toimitusjohtajista. Taustamuuttujina tarkasteltaisiin johtajien koulutustaustaa (koulutusala- ja aste), ikää, yrityksen kokoa, toimialaa ja yrityksen henkilöstön sukupuolijakaumakoulutustaustaa. Lisäksi ns. perhetaustaa eli onko johtajilla lapsia vai ei. Selvitys tehtäisiin aikasarjatarjontana ja tuloksia vertaillaan TASURI-

hankkeen tilastaselvitykseen ja kuntaomisteisia yhtiöitä koskevaan selvitykseen. Selvitys tehtäisiin maksullisena toimeksiantona. Rahoituksesta on alustavasti neuvoteltuministeriöissä. Tavoitteena on, että ensimmäisen selvityksen jälkeen se tuotettaisiin jatkossa muutaman vuoden välein.

Yhteyshenkilöt: Minna Sneck/VM, Eeva Raevaara/STM

2.8 Hallitus jatkaa ohjelmaa naisten osuuden lisäämiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa ja johtoryhmissä aiempien tavoitteiden ja valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti. Kaikki ministeriöt raportoivat naisten ja miesten osuudet omistajaohjauksessaan olevien yhtiöiden hallituksista ja johtoryhmistä vuosittain Suomen hallituksen vuosikertomuksessa.

Toimenpiteet ja arviointia

Valtio on jatkanut vuonna 2004 aloittamaansa ohjelmaa (Liite 1) naisten osuuden lisäämiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa. Valtion mahdollisuus vaikuttaa hallituksen jäsenten nimityksiin vaihtelee riippuen mm. valtion omistusosuudesta ja mahdollisista osakassopimuksista. Siksi tilannetta on tarkasteltu yhtiöryhmittäin eriteltynä (Liite 2). Valtiolla on suora edustus kokonaan valtion omistuksessa olevien yhtiöiden hallituksissa ja sellaisten yhtiöiden hallituksissa, joissa valtio on niin merkittävä vähemmistöomistaja, että sillä on tosiasiallinen määräysvalta. Valtion osittain omistamissa pörssi-yhtiöissä ja merkittävimmissä listaamattomissa yhtiöissä on nimitystoimikunnat, joissa valtion edustaja toimii joko puheenjohtajana tai jäsenenä.

Valtion kokonaan omistamissa ja enemmistöyhtiöissä tavoitteena on, että hallituksissa on naisia ja miehiä vähintään 40 %. Vähemmistöyhtiöissä on valtion ja valtiota edustavien toimijoiden edistettävä tasa-arvoista edustusta siten, että ne nimeävät ehdokkaita hallitusten jäseniksi tasa-arvotavoitteita toteuttavalla tavalla. Vuonna 2018 yhtiökokouksissa valtion nimityksistä naisten osuus (44%) oli hieman alhaisempi kuin vuonna 2014 (45%). Naisten osuus kaikista hallituspaikoista laski hieman valtion kokonaan omistamissa kaupallisesti toimivissa yhtiöissä (2018: 42 % ja 2014: 45 %), mutta pysyi edelleen hyvällä tasolla. Valtioenemmistöisissä pörssi-yhtiöissä naisten osuus laski hieman (2018: 38 % ja 2014: 40%) alle 40% tavoitteen. Valtion vähemmistöomistuksessa olevissa listaamattomissa yhtiöissä naisten osuus hallituspaikoista tippui nolnaan prosenttiin vuonna 2018 (2014: 18 %). Ryhmän kokoonpano tosin muuttui tarkasteluajanjaksolla siten, että vuonna 2018 ryhmään lukeutui enää yksi yhtiö.

Kahdessa yhtiöryhmässä naisten osuus hallitusten jäsenistä kasvoi verrattuna vuoteen 2014. Näin tapahtui valtioenemmistöisissä kaupallisesti toimivissa listaamattomissa yhtiöissä (2018: 37% ja 2014: 27%) ja valtiiovähemmistöisissä pörssi-yhtiöissä (2018: 35% ja 2014: 32%). Valtioenemmistöisissä erityistehtäväyhtiöissä naisten osuus vuonna 2018 oli 44 % ja vähemmistöomisteisissa 37 %. Yksittäisissä yritysissä naisten ja

miesten osuudet vaihtelevat, ja tämä vaihtelu ei näy suoraan keskiarvoja tarkastele-malla. Yhtiöryhmiin kuuluvien yhtiöiden joukko on muuttunut vertailuvuosien välillä esim. yritysten myynnistä johtuen.

Tasa-arvo-ohjelmassa on ensimmäistä kertaa asetettu tavoitteeksi myös johtoryhmien kokoonpanon seuraaminen. Naisten keskimääräinen osuus yritysten johtoryhmien jäse-nistä oli vuonna 2018 32 % (2016: 30%). Naisten osuus johtoryhmien jäsenistä kasvoi vuodesta 2016 vuoteen 2018 valtioenemmistöisissä pörssiyhtiöissä (2018: 32 % ja 2016: 28 %) sekä valtion kokonaan omistamissa yhtiöissä (2018: 38 % ja 2016: 37 %). Naisten osuus johtoryhmissä laski kolmessa yhtiöryhmässä: valtioenemmistöisissä listaamatto-missa kaupallisesti toimivissa yhtiöissä (2018: 23 % ja 2016: 27 %), valtiiovähemmistöi-sissä listaamattomissa yhtiöissä (2018: 57 % ja 2016: 43 %) sekä valtiiovähemmistöi-sissä pörssiyhtiöissä (2018: 20 % ja 2016: 24 %). Naisten osuus johtoryhmien jäsenistä jää (lukuun ottamatta ryhmää 3 jossa on vain yksi yhtiö) keskimäärin selvästi matalam-maksi kuin naisten osuus hallitusten jäsenistä.

Yhteyshenkilö: Sinikka Mustakari/VNK; Eeva Raevaara/STM

2.8a Selvitetään valtio-omisteisia yhtiöitä koskevan ohjelman laajentamista kuntasektorille ja muihin julkisoikeudellisessa määräysvallassa oleviin yrityksiin

Toimenpiteet ja arviointia

Kuntaenemmistöisten yhtiöiden johto- ja hallintoelimiin sovelletaan tasa-arvolain ns. tasapuolisuussäännöstä. KHO on linjannut vuoden 2017 alussa, että ko. säännöstä sovelletaan kuntaenemmistöisten yhtiöiden hallituksiin niiltä osin, kun kyse on luotta-mushenkilöasemassa olevien henkilöiden nimittämisestä hallituksiin (KHO:2017:2).

Lisäksi kuntien omistajaohjausta, muun muassa kunnan tytäryhteisöjen hallitusten ko-koonpanoa ja nimittämistä ohjaa Kuntaliiton Kunnan konserniohje vuodelta 2017, jossa todetaan, että hallituksiin tulee nimittää naisia ja miehiä tasapuolisesti. Kunkin kunnan konserniohjeen suositellaan sisältävän viittauksen siihen, että hallitusjäsenehdokkaiksi tulee nimetä ja valita tasa-arvolainmukaisesti tasapuolisesti naisia ja miehiä.

Yhteyshenkilöt: Minna Sneck/VM, Eeva Raevaara/STM

3 TUETAAN TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEEN-SOVITTAMISTA SEKÄ VANHEMMUUTTA

HALLITUSKAUDEN TAVOITTEET

Hallitus parantaa naisten ja miesten mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää eri elämänvaiheissa ja vähentää työnantajille aiheutuvia perhevapaakustannuksia. Hallitus tukee vanhemmuutta vahvistamalla vanhemmille tarkoitettua eropalvelua ja uudistaa lapsen huolto- sekä tapaamisoikeutta koskevaa lainsäädäntöä.

3.1 Naisten tasa-arvoista kohtelua ja työllistymistä edistetään tasaamalla perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia 2500 euron kertakorvauksella.

Toimenpiteet ja arviointia

Naispuolisen työntekijän perhevapaista aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia tasaataan työnantajalle maksettavalla 2 500 euron kertakorvauksella (HE 163/2016 vp). Tuki maksetaan kaikille työnantajille, jotka maksavat työsopimuksen tai työ- taikka virkaehtosopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiysrahakauden aikana. Korvauksen saamisen edellytyksenä on myös se, että työsuhde ko. työnantajaan on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja työsuhde perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Lisäksi työajan tulee olla äitiysrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Korvauksella tuetaan pysyvien ja jatkuvien työsuhteiden syntymistä. Korvausta koskeva sairausvakuutuslain muutos (1342/2016) tuli voimaan 1.4.2017. Korvausta haki vuonna 2018 yhteensä 17 500 työnantajaa (lähde: Kelan tilastot).

Yhteyshenkilö: Eva Ojala, STM

3.2 Selvitetään vuoden 2016 loppuun mennessä mahdollisuus joustavoittaa äitiyspäivärahakauden alkamisajankohtaa.

Toimenpiteet ja arviointia

Äitiysrahakauden joustavaa aloittamista selvitettiin osana kokonaisuutta v. 2017 - 2018 aloitetun perhevapaauudistuksen valmistelun yhteydessä. Koska hallitus päätti luopua perhevapaisten kokonaisuudistuksesta tällä hallituskaudella, ei äitiysrahakauden joustavaa aloittamista nähty mahdolliseksi viedä eteenpäin yksittäisenä, omana lainmuutoksenaan.

Yhteyshenkilö: Eva Ojala, STM

3.3 Työn ja perheen yhteensovittamista sujuvoitetaan vahvistamalla perheystävällisiä käytäntöjä työpaikoilla (Osana Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma -kärkihanketta)

Toimenpiteet ja arviointia

Osana Lapsi- ja perhepalvelujen (LAPE) muutosohjelmaa on toteutettu hanketta ”Viedään käytäntöön perheystävällisten työpaikkojen toimintamalleja”. LAPE-ohjelmaan osallistuvista maakunnista kuusi (6) valitsi kyseisen kehittämiskokonaisuuden osaksi omaa Lape-hankettaan (Pohjois-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Etelä-Pohjanmaa, Satakunta, Keski-Suomi ja Päijät-Häme). Hankkeen kautta on tavoitettu noin 60 organisaatiota, jotka ovat eri tavoin osallistuneet kehittämistoimintaan. Organisaatiot vaihtelevat toimialoittain ja mukana on niin PK-yrityksiä kuin useamman tuhannen työntekijän organisaatioitakin. Maakunnalliset LAPE-hankkeet ovat tukeneet työpaikkojen kehittämistoimintaa tarjoamalla organisaatiokohtaista kehittämistukea, esimieskoulutuksia, henkilöstökyselyjä sekä vertaiskehittämisen työpajoja. Asiantuntijoina em. palveluissa ovat toimineet Väestöliiton ja Työterveyslaitoksen asiantuntijat. Lisäksi on toteutettu yhteistyössä Kuntako-hankkeen ja THL:n kanssa valtakunnallista kehittämisverkostoa, johon ovat voineet osallistua kaikki kiinnostuneet työpaikat ympäri maan. Osana hanketta on toteutettu erillistä koulutushanketta Perheystävälliseksi työpaikaksi! Työterveyslaitoksen toteuttama koulutus on suunnattu kouluttajille, joiden kohderyhmänä ovat esimiehet ja johto, työterveyshuollon asiantuntijat, luottamushenkilöt tai työsuojeluhenkilöstö. Toimenpiteet jatkuvat vuoden 2018 loppuun. Haasteena on toiminnan jatkumisen ja laajenemisen turvaaminen LAPE-ohjelman päättyessä.

Yhteyshenkilö: Jaana Vastamäki/STM

3.4 Työikäisten miesten ja naisten mahdollisuuksia omaisen hoitamiseen lisätään sukupuolinäkökulma huomioiden (Osana Kehitetään ikäihmisten kotihoitoa ja vahvistetaan kaiken ikäisten omaishoitoa -kärkihanketta)

Toimenpiteet ja arviointia

Osana Kehitetään ikäihmisten kotihoitoa ja vahvistetaan kaikenikäisten omaishoitoa -kärkihanketta toteutettiin omais- ja perhehoidon kokeilu, jossa tukitoimia kehitettiin kaikenikäisille omaishoitajille, myös työikäisille. Omaishoidon kokeilussa oli pieni osio työikäisille omaishoitajille. Lisäksi kärkihankkeen rahoituksella STM asetti selvityshenkilön työelämän ja omaishoidon paremman yhteensovittamisen keinojen tunnistamiseksi. Selvityshenkilöraportti luovutettiin perhe- ja peruspalveluministerille tammikuussa 2019. Selvityshenkilö pohti raportissaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuuskysymyksiä. Omaishoitomielletään naisten työksi. Helmikuussa julkaistava raportti omais- ja perhehoidon kehityksestä osoittaa, että omaishoitajista 70 % ja omaishoidettavista 45 % on naisia. Vastaavasti työikäisiä omaishoitajia on 34 %. Työikäisistä 28-47 vuotiaista omaishoitajista 80 % on naisia. Sukupuolinäkökulma on yhtenä arviointikriteerinä maaliskuussa 2019

julkistettavassa kärkihankkeen kokeilujen ja muutosagenttitoiminnan ulkoisessa arvioinnissa. Pääsääntöisesti kärkihankkeen kokeiluissa pyrittiin tukemaan omaishoitoperheitä kokonaisuutena, jolloin molemmat sukupuolet olivat edustettuna. Tarvitaan lisää pohdintaa sukupuolinäkökulmasta, mutta kärkihankkeessa yhdenvertaisuutta tarkasteltiin palvelutarpeen näkökulmasta.

Yhteyshenkilö: Anja Noro/STM

3.5. Sukupuolinäkökulma otetaan huomioon kehitettäessä eroamassa olevien vanhempien tueksi tarkoitettua eropalvelua. Eropalvelua pyritään pilotoimaan muutamassa kunnassa ja se laajennetaan arvioinnin ja saatujen kokemusten perusteella valtakunnalliseksi vuoteen 2018 mennessä. (Osana Lapsi- ja perhe-palvelujen muutosohjelma -kärkihanketta, STM)

Toimenpiteet ja arviointia

Eropalveluita on kehitetty osana Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmaa (LAPE) koko Suomen kattavissa maakunnallisissa kehittämishankkeissa. Erilaisten eropalveluiden kehittämistä ohjaavana periaatteena on ollut lapsen etu, sovinnollisuuden lisääminen erotilanteessa ja molempien vanhempien säilyminen tasaveroisesti mukana lapsen elämässä erosta huolimatta. Kehittämistyössä ovat olleet mukana ammattilaisia julkiselta sektorilta, järjestöistä ja seurakunnista sekä myös lapsia, nuoria ja vanhempia. Asiakasnäkökulmaa on lisäksi kartoitettu lukuisissa asiakaskyselyissä, joita toteutettu eri maakuntien alueilla LAPE-kehittämishankkeissa.

Kehittämistyön tuloksena on koottu yhteen olemassa olevia eropalveluita ja parannettu niiden tunnettuutta ammattilaisten keskuudessa sekä vahvistettu palveluohjausta. Lisäksi on kehitetty ja otettu käyttöön täysin uusia eroauttamisen palvelumuotoja ja työmenetelmiä. Alueellisesti kehitetyistä uusista palvelumuodoista voisi esimerkkinä nostaa esille nk. eron ensiapupisteet, jotka tarjoavat matalan kynnyksen ohjausta, laaja-alaista palveluneuvontaa sekä tukea kaikille, joita erotilanne tavalla tai toisella koskettaa. Kansallisella tasolla on kehitetty ja implementoitu koko Suomen alueella käyttöön kansainvälisten mallien pohjalta modifioitu suomalainen vanhemmuussuunnitelma, joka on erovanhemmille tarkoitettu apuväline lasten asioista sopimiseen erotilanteessa. Vanhemmuussuunnitelma tarjoaa vanhemmille ymmärrystä vahvistavaa tietoa mm. molempien vanhempien tärkeydestä lapselle ja se pyrkii tukemaan sovinnollista yhteistyövanhemmuutta ja molempien vanhempien säilymistä lapsen arjessa tasaveroisesti.

Perheiden monimuotoisuus, yhdenvertaisuus sekä tasa-arvon näkökulmat (mm. molempien vanhempien tärkeys lapselle) on huomioitu kaikessa LAPE-muutosohjelman kehittämisessä. LAPE-muutosohjelmassa tehty eropalveluiden kehittäminen tukee uuden lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan lainsäädännön tavoitteiden toteutumista.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteiden eteneminen sisältyy yhtenä näkökulmana LAPE-muutosohjelman ulkoiseen arviointiin, jonka loppuraportti valmistuu maaliskuussa 2019.

Yhteyshenkilö: Hanne Kalmari/STM

3.6 Lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan lainsäädännön uudistamisessa otetaan huomioon sukupuolinäkökulma. Keskiössä on lapsen etu ja molempien vanhempien vanhemmuuden jatkuminen myös eron jälkeen.

Toimenpiteet ja arviointia:

Hallitus antoi eduskunnalle esityksen (HE 88/2018) lapsenhuoltolain uudistamiseksi kesäkuussa 2018. Hallituksen esityksen vaikutusarvioinnin mukaan ehdotus tukee sekä naisten että miesten mahdollisuuksia toimia vanhempana. Säännöksillä luodaan edellytyksiä ja muokataan asenteita tasa-arvoisempaan suuntaan korostamalla yhteistoiminnan periaatetta ja molempien vanhempien velvollisuuksia sekä tasa-arvoista vanhemmuutta. Mahdollisuus määrätä tai sopia lapsen asumisesta vuorotellen kummankin vanhemman luona lisää vanhempien välistä yhdenvertaisuutta. Eduskunta hyväksyi esityksen joulukuussa 2018.

Yhteyshenkilö: Outi Kemppainen/OM

4 EDISTETÄÄN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA KOULUTUKSESSA JA LIIKUNNASSA

HALLITUSKAUDEN TAVOITTEET

Hallituksen tavoitteena on vahvistaa varhaiskasvatuksen ja koulutuksen tasa-arvotietoisuutta sekä tukea tasa-arvosuunnittelua peruskouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa. Hallitus pyrkii varmistamaan, että opetus- ja kasvatustyötä tekevien ja opinto-ohjaajien koulutus antaa välineitä käytännön tasa-arvotyöhön. Tavoitteena on kehittää koulujen ja työelämätoimijoiden yhteistyötä siten, että oppilailla on tulevaisuudessa mahdollisuus tutustua monipuolisesti eri aloihin. Hallitus edistää sukupuolten tasa-arvoa liikunnan resursoinnissa ja kirjastotoiminnassa.

4.1. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet uudistetaan ja tasa-arvonäkökulma otetaan valmistelussa huomioon. Uudet perusteet otetaan käyttöön 1.8.2017. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on uudistettu ja paikalliset ja lapsen henkilökohdaiset varhaiskasvatussuunnitelmat on otettu käyttöön. Sukupuolten tasa-arvon näkökulma on huomioitu kattavasti varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ja muun muassa varhaiskasvatuksen tavoitteiden, arvopohjan, toimintakulttuurin ja oppimisympäristön määrittelyssä. Opetushallitus on järjestänyt yhteistyössä Aluehallintovirastojen kanssa varhaiskasvatussuunnitelman perustetyötä tukevia alueellisia koulutuksia, joihin on sisältynyt myös varhaiskasvatuksen tavoitteet sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämisessä.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi on tehnyt arvion varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toimeenpanosta (Julkaisut 16:2018). Raportissa käsitellään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa (jäljempänä myös *vasu*). Raportin mukaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitettä on avattu paikallisissa vasuissa vaihtelevasti ja monesti yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toiminnan sisältöä ei ole konkretisoitu pedagogiseksi toiminnaksi. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäväksi toimintatavaksi on määritelty sukupuolensensitiivisyys ja paikallisissa vasuissa noin kolmanneksessa löytyy maininta sukupuolensensitiivisyydestä.

Opetushallitus päivittää parhaillaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja uudistetut perusteet on tarkoitus vahvistaa vielä vuoden 2018 puolella. Paikalliset päivitettyt vastukset tulee ottaa käyttöön elokuussa 2019. Perusteiden päivitystarve tulee siitä, että uusi varhaiskasvatustilaki (540/2018) ja valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (753/2018) tulivat voimaan 1.9.2018.

Yhteyshenkilö: Kirsi Alila/OKM

4.2 Sisällytetään opetus- ja kasvatustyötä sekä opinto-ohjausta tekevien perus- ja täydennyskoulutukseen sukupuoli- ja tasa-arvotietoisia opetussisältöjä ja menetelmiä. Opettajankoulutus -foorumi kokoaa keskeiset linjaukset opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen elokuuhun 2016 mennessä. Foorumi jatkaa työtään ja seuraa linjausten toimeenpanoa vuoden 2018 loppuun.

Opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuetaan tasa-arvoista ja sukupuolitietoista kasvatusta ja opetusta sekä luodaan oppimateriaaleja. Samalla tuetaan opettajakoulutusten tutkintovaatimusten kehittämistä. Lisäksi kehitetään koulutusta ja materiaaleja tukemaan ammatillisen koulutuksen tasa-arvosuunnittelua. Suomen opettajankoulutukseen lisätään opettajiksi ja opinto-ohjaajiksi opiskelevien sekä opetushenkilöstön erityispedagogista ja ohjauksellista osaamista muun muassa kehittämällä urasuunnittelua tukevia ja yhteisöllisyyttä vahvistavia ryhmänohjausmalleja. Tavoitteena on edistää lasten ja nuorten tietoisuutta eri uramahdollisuuksista ja vähentää nuorten suuntautumista sukupuolen mukaan eriytyneille aloille.

Osaamiseroihin miesopettajien ja naisopettajien osaamisen välillä on vastattu järjestämällä vertaistukeen perustuvaan tutoropettajatoimintaa. Tutoritoiminnassa on nyt mukana 90% kunnista. Toiminnalla vahvistetaan opettajien osaamista ja kavennetaan eri ikäisten ja eri sukupuolta olevien opettajien osaamiseroja. Opettajankoulutusfoorumi on lisäksi linjannut seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän sekä muun epäasianlaisen käyttäytymisen ehkäisemiseen yhteiset periaatteet.

Opettajankoulutuksen kehittämishankkeet ovat itsearvioineet etenemisestään. Lisäksi etenemistä on seurattu Opettajankoulutusfoorumin seminaareissa, joissa hankkeet ovat esitelleet toimintansa tuloksia.

Yhteyshenkilö: Sanna Vahtivuori-Hänninen/OKM

4.3 Tuetaan peruskoulujen ja toisen asteen oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua ajantasaisilla oppailla, koulutuksella ja seurannalla. Opetushallitus tukee oppilaitoksia tasa-arvotyössä ja arvioi tasa-arvosuunnittelun toteutumista.

Opetushallitus on tukenut peruskoulujen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua mm. jalkauttamalla Tasa-arvotyö on taitolaji -opasta (2015) kouluihin ja viestimällä tehokkaasti tasa-arvosuunnittelusta eri kohderyhmille. OPH:n tasa-arvoa käsittelevät verkkosivut on ajantasaistettu.

Toisen asteen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopasta on valmisteltu Opetushallituksessa syksystä 2017 alkaen ja se valmistunee vuoden 2019 alkupuolella, jonka jälkeen oppaan käyttöönottoa tuetaan koulutuskierroksella eri puolilla Suomea.

Tasa-arvosuunnitelmien toteutumista on tarkoitus arvioida tutkimuksella 2019.

Yhteyshenkilö: Kirsi Lamberg/OKM

4.4 Tuetaan opinto-ohjauksen ja työelämään tutustumisjaksojen (TET) kehittämistä kouluissa niin, että tytöt ja pojat tutustuvat sekä nais- että miesenemmistöisiin aloihin. Erityisesti huomioidaan maahanmuuttaja- taustaisten tyttöjen monipuolisen ammatinvalinnan tukeminen.

Työelämään tutustumisjaksojen, ns. TETien, lisäksi tulisi mahdollistaa koulutusaloihin tutustuminen varsinkin silloin kun nuori on hakeutumassa sellaiselle alalle, jossa on toisen kuin oman sukupuolen enemmistö. Määrällisessä eroamista koskevassa selvityksessä (Zoomi-hanke) on todettu, että yksi eroamista ennakoiva tekijä on opiskelu alalla, jossa opiskelija kuuluu vähemmistösukupuoleen.

Tasa-arvotyö on rakennettu vahvasti sisään esiopetuksen ja perusopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin. Perusteitten jalkauttamista tukeva koulutus ja virikeaineistot tukevat tasa-arvotyötä. Koulutusta on suunnattu erikseen myös opinto-ohjaajille.

Peruskoulujen vuonna 2015 ilmestyneen tasa-arvo-oppaan ”Tasa-arvotyö on taitolaji” käyttöönoton tueksi oph.fi -palvelussa sekä Opetushallituksen koulutuksissa ohjeistetaan tarkemmin siitä, kuinka opetustoimen henkilöstö voi rohkaista ja tukea oppilaita tekemään työelämää, ainevalintoihin ja jatko-opintoihin liittyviä valintoja ilman sukupuoleen sidottuja rooleja ja ennakko-odotuksia. Asiaan kiinnitetään erityistä huomiota myös vuonna 2019 valmistuvassa toisen asteen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaassa. Opetushallitus on myös seurannut SEGLI-hankkeen kokeilun tuloksia, joissa tehdään yhteistyötä koulujen tasa-arvotyön, opinto-ohjauksen ja työvoimatoimistojen kesken.

Vuonna 2018 Opetushallitus toteutti laajan asiantuntijaverkoston kanssa yhteistyössä poikien oppimishaasteisiin ja -ratkaisuihin keskittyvän ennakointiprosessin, jonka päätulokset voidaan tiivistää seuraavasti:

- Osallisuutta ja yhteistöllisyyttä pitää vahvistaa niin, että jokainen lapsi ja nuori kuuluu jokaisessa elämänvaiheessaan johonkin yhteisöön.
- Miesten aktiivista roolia kasvattajina, opetuksessa ja sosiaali- ja terveystalve- luissa pitää vahvistaa.
- Sukupuoli on vain yksi erilaisia oppijoita erotteleva muuttuja. Toimenpiteiden suuntaaminen ei pidä perustua liaksi poikien ja tyttöjen välisiä eroja koskeviin stereotyyppioihin.

THL ja OPH ovat yhdessä työstämässä valtakunnallista toisen asteen yhteisöllisen opiskeluhoollon opasta. Oppaan pitäisi valmistua kesällä 2019.

Yhteyshenkilö: Kirsi Lamberg/OKM

4.5 Tasa-arvon edistäminen liikunnan alalla

OKM:n kaikkien avustushakujen ohjeiden yleisiin perusteisiin on lisätty kriteeriksi sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Seuraavassa kuvataan tarkemmin, miten sukupuolten tasa-arvoa edistetään liikunnan eri avustusmuodoissa ja muussa ohjauksessa. Koska ohjelman toimenpidekokonaisuus 4.5 laajeni sisältämään useita erillisiä toimenpiteitä, se jaettiin seurantaan varten osiin 4.5a–4.5d.

4.5a Ohjataan liikuntapaikkojen rakentamista molemmat sukupuolet huomioonottavaksi.

Vuosittaisia liikuntapaikkojen rakentamisavustushakemuksia arvioidaan myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tasa-arvo on yksi kriteeri seitsemän kriteerin joukossa. Avustuspoltiikkaa ohjaavaa Liikuntapaikkarakentamisen suunta-asiakirjaa uudistetaan vuosien 2018 - 2019 aikana. Tässä yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota sukupuolten tasa-arvonäkökulmaan kohdistuvien kirjausten kehittämiseen sekä kehitetään työkaluja ja mittareita hakemusten arviointiin sukupuolten tasa-arvon osalta.

Yhteyshenkilö: Erja Metsäranta/OKM

4.5b Sukupuolten tasa-arvo otetaan nykyistä paremmin huomioon liikuntajärjestöjen yleisavustusten harkintaperusteena.

Avustettavilta järjestöiltä edellytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista. Järjestöt toimittavat kaikki pyydettyvät ihmisiä koskevat tiedot sukupuolittain ja oteltuna. Vuonna 2017 avustusmyönnoissä otettiin avustusta nostavasti huomioon ne toimenpiteet, joita järjestö on tehnyt tasa-arvoa edistäen.

Yhteyshenkilö: Hannu Tolonen/OKM

4.5c Sukupuolten tasa-arvo otetaan nykyistä paremmin huomioon muiden liikunnan valtionavustusten myöntökriteereissä.

Seuratoiminnan kehittämistuki

Vuoden 2017 seuratoiminnan kehittämistuen hakuohjeisiin ja kriteereihin vahvistettiin selkeästi yhdeksi painopisteeksi/kriteeriksi sukupuolten tasa-arvo. Kriteeri ei kuitenkaan ole poissulkeva siten, etteikö tukea voisi myöntää, vaikka sukupuolten tasa-arvo ei sisältyisikään seuran kehittämissuunnitelmaan. Vuonna 2018 seuratoiminnan kehittämistuen hakuohjeiden ja kriteerien osalta jatkettiin 2017 aloitettua linjaa.

Yhteyshenkilö: Sari Virta/OKM

Liikunnallisen elämäntavan ja Liikkuvan koulun kehittämisavustushakemukset

Liikunnallisen elämäntavan ja Liikkuvan koulun kehittämisavustusten haussa painotetaan tyttöjen liikunnan lisäämistä. Avustusta voi hakea myös hankkeisiin, joiden päätarkoituksena on sukupuolten tasa-arvon parantaminen terveyttä ja hyvinvointia edistävässä liikunnassa. Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen hankkeen tavoitteissa, toimenpiteissä, seurannassa ja arvioinnissa on yksi hankkeen rahoittamista edistävä tekijä. Keskimäärin sukupuolinäkökulma näyttäytyy edelleen melko vaatimattomasti hankkehakemuksissa. Hankkeiden ohjauksessa muistutetaan hanketoimijoita sukupuolinäkökulman huomioon ottamisesta. Hankkeiden seuranta ja arviointi sisältävät sukupuolinäkökulman.

Yhteyshenkilö: Päivi Aalto-Nevalainen/OKM

Maahanmuuttajat

Kunnille ja vastaanottokeskustoiminnan järjestäjille suunnatuissa kehittämisavustuksissa maahanmuuttajien kotoutumiseen liikunnan avulla on vuodesta 2014 lähtien kannustettu huomioimaan erityiskohderyhmänä maahanmuuttajatytöt ja -naiset. Painotus sisältyy myös hakuun vuodelle 2019. Vuosien 2015 - 2016 hankkeille suunnatun kyselyn perusteella 69 % hankkeista kertoo huomioivansa maahanmuuttajanaiset ja 50 % hankkeista maahanmuuttajatytöt jollain erityisellä tavalla hankkeen toiminnassa. Vuonna 2019 toteutetaan laajempi selvitys vuosilta 2016 - 2019.

Yhteyshenkilö: Satu Heikkinen/OKM

Urheiluopistot (=liikunnan koulutuskeskukset)

Vuonna 2017 kaikista liikunnan valtakunnallisissa koulutuskeskuksissa toteutetusta koulutuksesta (ammatillisen, vapaan sivistystyön sekä maksullisen palvelutoiminnan) osallistujista laskettu jakauma oli 48% miehiä, 52% naisia. Osallistujia kaikkiaan n. 213 000 eri henkilöä. Liikunta-alan koulutuksen ja maksullisen palvelutoiminnan osallistujaprofiili

on valtakunnallisesti sukupuolijakauman osalta tasapainossa, joten avustuksien kohdentamiseen ei tarvita muutoksia vuonna 2018. Sukupuolijakauman kehitystä seurataan vuosittain opetusilmoituksista.

Yhteyshenkilö: Kari Niemi-Nikkola/OKM

Urheiluakatemit

Vuodesta 2017 alkaen urheiluakatemioilta on veloitettu keräämään urheilijoita ja valmentajia koskevat tiedot sukupuolen mukaan eriteltyinä. Tietojen perusteella vuonna 2018 arvioidaan tasa-arvonäkökulman lisäämisen tarpeellisuutta avustuskriteereihin. Suomen Olympiakomitea aloittaa urheiluakatemioissa opiskelevien urheilijoiden ja heitä valmentavien valmentajien sukupuolijakauman seurannan vuosittaisella (joulu 2018 - tammikuu 2019) seurantakyselyllä.

Yhteyshenkilö: Kari Niemi-Nikkola/OKM

Muut liikunnan avustusmuodot

Myös muista liikunnan avustusmuodoista rahoitetaan tarpeen mukaan sukupuolten tasa-arvoon kohdistuvia toimia, huolimatta siitä, että tasa-arvon edistäminen on mainittu vain näiden avustushakujen yhteisissä kriteereissä (OKM:n yhteisen käytännön mukaisesti). Liikunnan yleisistä projekteista on rahoitettu vuosina 2017–2018 Johtaa kuin nainen -hanketta naisjohtajuuden edistämiseksi liikunta-alalla. Osana OKM:n yleisavustusta saavan LIKES:in perustyötä ja –rahoitusta julkaistiin vuonna 2018 selvitys Liikunnan tasa-arvon nykytilasta Suomessa.

Yhteyshenkilö: Päivi Aalto-Nevalainen/OKM

4.5d Valtion liikuntaneuvosto arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten toteutumista.

VLN toteutti kesällä 2017 arvioinnin, jossa tuotettiin kokonaiskuva valtionhallinnon toimialojen toimenpiteistä liikkumis- ja toimintaesteisten arkiliikunnan, liikunnan ja huippu-urheilun edistämisessä. Arvioinnissa tehtiin kohderyhmien määrällinen arvio ikä- ja väestöryhmittäin sekä sukupuolittain. Arvioinnin tuloksia käsiteltiin myös ikä- ja väestöryhmittäin sekä sukupuolittain.

Liikunnan tiedolla johtamisen suunta-asiakirja valmistuu vuoden 2018 lopussa. Liikunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymykset kirjataan yhdeksi painopisteeksi yhteiskuntatieteellisenä tutkimusaihiona.

Liikuntapaikkarakentamisen suunta-asiakirja päivitetään 2018 - 2019 aikana. Asiakirjassa kiinnitetään erityistä huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen liikuntapaikkarakentamisessa.

Valtion liikuntaneuvosto vastaa 5. ja 8. luokkalaisten Move-mittausten valtakunnallisesta tiedonkeruusta. Tiedot kerätään sukupuolittain. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään valtion liikuntaneuvoston toiminnassa läpileikkaavasti. Lisäksi liikuntaneuvostolla on asioiden valmisteluun erillinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojaosto.

Yhdyshenkilöt: Toni Piispanen, Minttu Korsberg/OKM

4.6 Tuetaan sukupuolten taitoeroja vähentävää ja tasa-arvoa edistävää toimintaa kirjastoissa rahoittamalla hankkeita, jotka motivoivat tyttöjä matemaattis-luonnontieteellisten harrastusten pariin ja vahvistavat poikien lukutaitoa. Kirjastolain valmisteluun ja kirjastojen informaatio-ohjaukseen sisällytetään sukupuolten tasa-arvon edistämistavoite.

Toimenpiteet ja arviointia

Tiedekerhohanke on päättynyt. Pulmaario -tiedekerhotoimintaa on levitetty yleisiin kirjastoihin eri puolille maata. Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen alkuopetuksen ja kirjastojen Monilukutaito -yhteistyöhanke on käynnistetty. Hankkeen yhtenä tavoitteena on sukupuolittuneisiin lukutaitoeroihin puuttuminen jo varhaisella iällä. Hanke jatkuu vuoden 2018 loppuun.

Uusi yleisiä kirjastoja koskeva kirjastolaki on tullut voimaan. Lain tavoitteena on edistää väestön yhdenvertaisia mahdollisuuksia sivistykseen ja kulttuuriin. Tavoitteen toteuttamisessa on otettava huomioon myös tasa-arvo. Yleisen kirjaston henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia uudistettiin siten, että asiantuntijatehtävässä toimivalta edellytetään pääsääntöisesti soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Kelpoisuusvaatimusten joustavoittamisen arvioidaan monipuolistavan yleisissä kirjastoissa asiantuntijatehtävissä työskentelevien henkilöiden koulutustaustoja, mikä vaikuttaisi tasapainottavasti sukupuolijakaumaan kirjastoalalla.

Yhteyshenkilö: Leena Aaltonen, OKM

5 VÄHENNETÄÄN NAISIIN KOHDISTUVAA VÄKIVALTA JA LÄHISUHDEVÄKIVALTA

HALLITUSKAUDEN TAVOITTEET

Hallitus varmistaa Istanbulin sopimuksen toimeenpanon ja sen, että naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan uhrien ja tekijöiden palvelut otetaan osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Tavoitteena on yhtenäisen palveluketjun luominen seksuaali-sen väkivallan uhreille. Täsmennetään sovitteluun ohjaamisen ja sovittelun rajaamista naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan tapauksissa.

5.1 Varmistetaan Istanbulin sopimuksen toimeenpanon eteneminen, turvakotiverkoston vahvistaminen ja ympärivuorokautisen auttavan puhelimen käynnistäminen sekä se että naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan uhrien ja tekijöiden palvelut otetaan osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja.

Toimenpiteet ja arviointia

Istanbulin sopimuksen toimeenpanoa koordinoidaan naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunnassa (NAPE), joka toimii STM:n yhteydessä ja jossa ovat edustettuina useat eri ministeriöt sekä niiden alaiset virastot ja laitokset. NAPE on valmistellut Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelman 2018–2021, joka julkaistiin loppuvuodesta 2017. NAPE seuraa parhaillaan, kuinka toimeenpanosuunnitelmaa on alettu panna täytäntöön eri ministeriöissä.

Turvakotipaikkojen rahoitusta on kasvatettu 70 prosentilla 19,5 miljoonaan euroon tämän hallituskauden aikana (vuodesta 2015 vuoteen 2019). Siten turvakotipaikkojen määrä on noussut 77% ja vuonna 2019 (helmikuu) 28 turvakodissa on yhteensä 202 perhepaikkaa. Silti turvakotipaikoista on edelleen puutetta ja niiden määrää tulee lisätä. Seksuaalisen väkivallan uhrien palveluita on vahvistettu ja auttava puhelin Nollalinja on käynnistetty.

Väkivallan uhreja ja ammattilaisia auttava Nollalinja -puhelinpalvelu aloitti toimintansa vuoden 2016 lopulla, ja vuonna 2018 Nollalinjalle avattiin toinen linja.

THL on yhteistyössä Poliisiammattikorkeakoulun kanssa kehittänyt EU-rahoitteisessa hankkeessa Luo luottamusta – puutu väkivaltaan -verkkokoulutuksen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille ja poliiseille naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan ilmiöiden erityispiirteistä sekä olemassa olevista työkaluista moniammatilliseen väkivaltaan puuttumistyöhön. Verkkokoulutus pilotoidaan syksyllä 2018, ja se julkaistaan

keväällä 2019. Lisäksi NAPElla on työryhmä, jonka tehtävänä on muun muassa kartoittaa tämänhetkiset väkivallan ehkäisyn ja tunnistamisen sekä uhrien auttamisen palvelut, joita järjestöt tuottavat kunnille, sekä selvittää sote- ja maakuntauudistuksen aiheuttamat vaikutukset järjestöjen tuottamien väkivaltatyön palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen.

Yhteyshenkilöt: Pirjo Lillsunde/STM

Ulkoministeriö on osaltaan varmistanut Istanbulin sopimuksen toimeenpanoa osallistamalla sopimuksella perustetun koordinaatioelimen toimintaan ja toimintasuunnitelman laatimiseen. Lisäksi UM on järjestänyt ja osallistunut yhdessä muiden toimijoiden kanssa useampaan koulutus-, luento, työpaja- ja tiedotustilaisuuteen, joissa on käsitelty Istanbulin sopimuksen sopimusvelvoitteita, sisältöä ja sopimuksen tunnettavaksi tekemistä Suomessa sekä vastannut yksittäisiin asiantuntijatiedusteluihin sopimusmääräysten sisällöstä ja soveltamisesta. UM koordinoi Istanbulin sopimuksella perustetun itsenäisen asiantuntijatyöryhmän (GREVIO) ensimmäisen maavierailun syksyllä 2018, jossa GREVIO seuraa sopimusvaltion yleissopimuksen toimeenpanon toteutusta. GREVION Suomea koskevat ensimmäinen kertomus ja suositukset sopimuspuolen epäkohtien korjaamiseksi on odotettavissa kevään 2019 aikana. Suositusten laaja tiedottaminen ja niiden käsittely osaltaan lisäävät sopimuksen tunnettavuutta.

Lisäksi UM on vastannut Suomen kantojen koordinoinnista ja osallistunut aktiivisesti EU:n Istanbulin sopimuksen liittymisprosessin loppuunsaattamiseen unionin neuvostossa. UM on kansainvälisissä neuvotteluissa ja konferensseissa pyrkinyt yhdessä saman mielisten maiden kanssa edistämään naisten oikeuksia ja naisiin kohdistuvan väkivallan ennalta ehkäisemistä, uhrien suojaamista sekä väkivallan tekijöiden edesvastuuseen saattamista. Kehityspolitiikassa naisten ja tyttöjen oikeuksien ja aseman parantaminen on sekä läpileikkaava tavoite että yksi kehityspolitiikan painopisteistä ja tähän kuuluu mm. naisiin ja tyttöihin kohdistuvan väkivallan torjuminen.

Yhteyshenkilöt: Jyri Järviaho ja Marjatta Hiekka/UM

Sisäministeriö osallistuu Istanbulin sopimuksen toimeenpanosta vastaavan NAPE-toimikunnan ja sen työvaliokunnan toimintaan sekä yhdessä valmistellun sopimuksen toimeenpanosuunnitelman toimeenpanoon. Toimeenpanosuunnitelmassa määriteltyjen toimenpiteiden toimeenpano on käynnissä.

Yhteyshenkilö: Miia Lehtinen/SM

Oikeusministeriö osallistuu Istanbulin sopimusta koordinoivan toimikunnan työhön ja toteuttaa myös sopimuksen artiklojen 19-22 sisältäviä määräyksiä tiedottamisesta ja uhrien yleisistä ja erityisistä tukipalveluista osana ns. uhridirektiivin toimeenpanoa. 1.3.2016 tulivat voimaan säännökset (SK 10-19/2016- Ev 83/2015 vp - LavM 4/2015 vp - HE 66/2015 vp), joiden avulla parannetaan mm. uhrin tiedonsaantia oikeuksistaan ja

tuen ja suojelun saamisesta esitutkinnassa ja oikeudenkäynnissä, sekä säännökset uhrille ilmoittamisesta vangin tai tutkintavangin vapautuessa. Oikeusministeriön työryhmän ehdotus rikoksen uhreille kohdennettavan viranomaisviestinnän kehittämiseksi on julkaistu 15.6.2016 (Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 23/2016). Siitä pyydetty lausunnot on otettu huomioon oikeusministeriön ns. hyvien käytäntöjen työryhmän työssä. Työryhmä on käynyt rikosprosessin läpi uhrinäkökulmasta ja kiinnittänyt huomiota mm. siihen, miten uhrille annetaan tietoa hänen oikeuksistaan saada tukea ja kuinka tukipalveluihin ohjataan. Työryhmän raportti on julkaistu 31.10.2018 (Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 44/2018). Työryhmä ehdottaa viranomaisille monia hyviä menettelytapoja rikoksen uhrien tarpeiden huomioon ottamiseksi ja uhrin tiedonsaannin tehostamiseksi rikosprosessin eri vaiheissa. Laki rikosuhrimaksusta tuli voimaan 1.12.2016. Tietoa rikoksen uhrin oikeuksista -esite on julkaistu oikeushallinnon verkkosivuilla useilla eri kielillä. Se sisältää tietoa mm. uhrien tukipalveluista, oikeudellisesta avusta, uhrin suojelusta, korvauksista, sovittelusta ja tulkkauksesta. Rikosuhrimaksuilla rahoitetussa auttavassa puhelimessa Nollalinjassa on vuoden 2018 alusta ollut joka päivä kaksi päivystävää puhelinlinjaa yhden sijaan.

Yhteyshenkilö: Mervi Sarimo, Elina Ruuskanen/OM

5.2 Vakiinnutetaan osana sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja seksuaalisen väkivallan uhrien hoitoketju, joka sisältää sekä akuutti-vaiheen lääketieteellisen ja psykososiaalisen tuen että pidempiaikaisen tuen.

Toimenpiteet ja arviointia

Seksuaaliväkivallan uhrien palveluita on kehitetty muodostamalla alueellinen hoitoketju, joka yhtenäistää hoitokäytäntöjä ja lisää yhdenvertaisuutta alueellisesti ja kansallisesti. Tähän liittyen THL julkaisi vuonna 2016 teoksen "Hoitoketju seksuaalisuutta loukkaavaa väkivaltaa kokeneen auttamiseksi". Yhteistyö ammattilaisten kesken ja yhtenäiset työkäytännöt parantavat hoidon laatua, vapauttavat työntekijöiden resursseja hyvään hoitoon ja edistävät hoidon vaikuttavuutta. Alueellisen hoitoketjun luominen paljastaa myös puutteet palveluketjussa ja mahdollistaa palvelujen jatkokehittämisen. Koordinoiduilla palveluilla pienennetään uhrin riskiä pudota palvelujen väliin ja jäädä ilman apua.

Yhteyshenkilö: Pirjo Lillsunde/STM

5.3 Selvitetään, millaisin kriteerein naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan tapauksia ohjataan sovitteluun ja hyväksytään soviteltavaksi sekä miten sovitteluprosessi etenee. Selvityksen pohjalta ja kansainväliset velvoitteet huomioiden työryhmä arvioi ja selkiyttää sovitteluun ohjaamisen ja sovittelun ohjeistusta sekä arvioi mahdollista lainsäädännön muutostarvetta.

Toimenpiteet ja arviointia

Sosiaali- ja terveysministeriö antoi elokuussa 2016 rikosasioiden sovittelun neuvottelukunnan tehtäväksi nimetä työryhmä selvittämään millaisin kriteerein naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan tapauksia ohjataan sovitteluun ja hyväksytään soviteltavaksi sekä miten sovitteluprosessi etenee. Selvityksessä haastateltiin sovittelun ammattihenkilöstöä, poliiseja ja syyttäjiä eri puolilta Suomea. Selvitys valmistui tammi-kuussa 2019. Selvityksen perusteella työryhmä katsoi, että lähisuhdeväkivaltarikosten sovittelua Suomessa voidaan jatkaa, mutta kansallisin toimenpitein on varmistettava, että sovittelu on kaikissa tilanteissa kansainvälisten sopimusten ja velvoitteiden mukaista. Sovitteluun ohjaamista ja sovittelun rajaamista tapauksissa, jotka eivät sovellu sovitteluun, tulee täsmentää, toimintaa kehittää ja lisätä toimijoiden välistä yhteistyötä. Perustuen selvitykseen, selvityksen lausuntokierrokseen ja kuulemistilaisuuteen, sosiaali- ja terveysministeriö, oikeusministeriö sekä sisäministeriö yhteistyössä päättävät lähisuhdeväkivallan sovittelun jatkosta.

Yhteyshenkilö: Meri Paavola ja Reetta Honkanen / STM

SM ja OM osallistuvat STM:n asettaman ja vetämän työryhmän työskentelyyn.

Yhteyshenkilö: Miia Lehtinen /SM/PO; Saija Sambou/OM

6 PARANNETAAN MIESTEN HYVINVOINTIA JA TERVEYTTÄ

HALLITUSKAUDEN TAVOITTEET

Hallituksen tavoitteena on, että miesten ja poikien tilanne ja tarpeet eri elämänvaiheissa otetaan nykyistä paremmin huomioon sosiaali- ja terveyspalveluissa.

6.1 Terveitä elämäntapoja edistettäessä otetaan yhdeksi painopisteeksi ne miehet ja pojat, joiden terveysriskit ovat suurimmat. (Osana Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä eriarvoisuuden vähentämisen -kärkihanketta)

Toimenpiteet ja arviointia

Hallituksen kärkihankkeen projektissa *Hyvät käytännöt pysyvään käyttöön* levitettiin ja juurrutettiin hyviä käytäntöjä terveiden elintapojen ja mielenterveyden edistämiseksi sekä kansansairauksien ja yksinäisyyden ehkäisemiseksi. Lähtötilanteesta riippuen joitain käytäntöjä levitettiin koko maahan ja toisia esimerkiksi noin puoleen tulevista maakunnista. Hyviä käytäntöjä suunnattiin erityisesti terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta heikommassa asemassa oleviin ryhmiin. Yhdeksi tällaiseksi ryhmäksi tunnistettiin matalasti koulutetut tai pienituloiset miehet ja pojat. Suuntaaminen on onnistunut kohtalaisesti tai hyvin liikunta-, ravitsemus- ja unitottumusten elintapaohjauksen, kotona asuvien yli 75-vuotiaiden fyysisen aktiivisuuden ja toimintakyvyn edistämisen, mielenterveystaitojen vahvistamisen sekä itsemurhien ehkäisyn osalta. Osallisuuden vahvistamiseen tähtäävä Yhteinen keittiö –toimintamalli on saavuttanut alustavien arvioiden mukaan miehiä hyvin. Kymmenestä valtionavustushankkeesta kolme oli sellaisia, että erityinen suuntaaminen miehiin tai poikiin ei sopinut toimintamallin luonteeseen tai siihen ei löydetty luontevaa tapaa lyhyenä hankekautena. Rahoitettujen valtionavustushankkeiden itsearvioinneissa on pyydetty arvioimaan, kuinka hyvin toimet ovat tavoittaneet miehiä ja poikia. Hankkeiden väliarviointi ei vielä sisältänyt selkeitä hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia eikä näin ollen niihin liittyviä sukupuolivaikutuksiakaan. Sukupuolivaikutukset tarkentuvat loppuarvioinnin yhteydessä. Tasa-arvo-osaamista hankkeeseen on tuonut projektiryhmän jäsenenä työskennellyt tasa-arvoasiantuntija.

Yhteyshenkilö: Meri Larivaara/STM

6.2 Vahvistetaan isän asemaa tasavertaisena vanhempana neuvola- palveluissa muun muassa ammatillisille suunnatulla tasa-arvo-oppaalla ja koulutuksella. (Osana Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma - kärkihanketta)

Toimenpiteet ja arviointia

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) tavoitteena on ollut perheiden voimavarojen vahvistaminen. Tasaveroista vanhemmuutta tukeva *Sukupuolten tasa-arvo neuvolan asiakastyössä - Miten tukea vanhempia ja lapsia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta* -opas julkistettiin valtakunnallisilla Neuvolapäivillä marraskuussa 2016. Opas kiinnittää erityistä huomiota isän asemaan esimerkiksi neuvolan laajoissa terveystarkastuksissa sekä myös muussa vanhemmuuden tuessa. Opasta sekä siihen liittyviä näkökulmia on pidetty esillä neuvoloiden henkilökunnalle ja yhteistyökumppaneille Neuvolapäivillä ja myös muissa tilaisuuksissa. Opasta on levitetty Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman muutosagenteille, jotka ovat vieneet tietoa eteenpäin omissa maakunnissaan.

Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelman yhtenä painopisteenä on ollut perhekeskustoimintamallin kehittäminen kaikissa maakunnissa. Perhekeskus kokoaa yhteen ja toimivaksi kokonaisuudeksi perheiden palvelut. Perhekeskusten yhteydessä on kehitetty ja vahvistettu vanhemmuuden ja parisuhteen tuen toimintamalleja. Erityisen aktiivisesti kehityksen kohteena ovat olleet sovinnollista eroa ja vanhemmuuden jatkumista eron jälkeen tukevat toimenpiteet ja käytännöt, joissa on huomioitu isän aseman vahvistaminen.

Yhteyshenkilö: Arja Ruponen/STM

6.3 Vahvistetaan lasten, nuorten ja perheiden kanssa työskentelevien ammattilaisten miehiin ja poikiin liittyvää osaamista. (Osana Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma -kärkihanketta)

Toimenpiteet ja arviointia

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) tavoitteena on ollut vahvistaa lasten ja perheiden omia voimavaroja sekä hyvinvoinnin yhdenvertaisuutta perheiden monimuotoisuus huomioiden. Yhtenä ohjaavana periaatteena kaikessa kehittämistyössä on lapsen edun näkökulma. Kehittämistyössä lähdetään liikkeelle ihmissuhdeperusteisuudesta eli tunnustaen läheisten ihmissuhteiden merkitys lapsen myönteiselle kasvulle ja kehitykselle. Tavoitteena toimintakulttuurin ja palveluiden kehittämistyössä on tukea hoi- vavastuun ja läsnä olevan vanhemmuuden jakautumista perheissä yhä tasaveroisemmin ja vahvistaa myös vanhempien omaa ymmärrystä molempien vanhempien merkityksestä niin tyttöjen kuin poikien kasvulle ja hyvinvoinnille.

Ammattilaisten miehiin ja poikiin sekä ylipäättään sukupuolten tasa-arvoon liittyvää osaa-
mista on vahvistettu mm. *Sukupuolten tasa-arvo neuvolan asiakastyössä: Miten tukea
vanhempia ja lapsia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta* -oppaalla. (STM 2016:6).

Sukupuolten tasa-arvon edistämistä LAPE-kehittämistyön tuloksena arvioidaan muutos-
ohjelman ulkoisen arvioinnin loppuraportissa, joka valmistuu maaliskuussa 2019.

Yhteyshenkilö: Hanne Kalmari/STM

7 YHTEISKUNNALLISELLA PÄÄTÖKSENTEOLLA EDISTETÄÄN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA

HALLITUSKAUDEN TAVOITTEET

Hallitus tukee tasa-arvon edistämistä valtioneuvostossa. Kaikki ministeriöt edistävät sukupuolten tasa-arvoa toiminnassaan. Keskeisiin yhteiskunnallisiin ja hallinnollisiin uudistuksiin kuten hallituksen kärkihankkeisiin valtavirtaistetaan sukupuolinäkökulma.

Ministeriöt varmistavat, että seuraavissa keskeisissä yhteiskunnallisissa uudistuksissa sekä kärkihankkeissa pyritään määrittelemään tasa-arvotavoitteita, arvioidaan sukupuolivaikutukset uudistuksen eri vaiheissa ja raportoidaan vaikutukset sukupuolten tasa-arvon kannalta. Lisäksi turvataan riittävä tasa-arvo-osaaminen.

Toimenpiteet ja arviointia

7.1a Osaaminen ja koulutus, Kärkihanke 1: Uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluihin.

Toimenpiteen 7.1a tavoitteita toteutetaan tässä kärkihankkeessa erityisesti Uusi peruskoulu -ohjelman sekä valtakunnalliseksi laajennettavan Liikkuva koulu -hankkeen avulla.

Uudistetaan peruskoulua 2020-luvulle

Uusi peruskoulu -ohjelmassa sukupuolten epätasa-arvon haasteet tunnistettiin ja niihin vastaaminen sisällytettiin hankkeen tavoitteisiin. Ohjelmalla on tuettu opetussuunnitelmien käyttöönottoa ja kaikkien oppilaiden tasa-arvoisia mahdollisuuksia oppia ja opiskella. Peruskoulufoorumi on laatinut tavoitteet ja toimet tasa-arvoisen peruskoulun tulevaisuudelle. Opetuksen järjestäjiä tuetaan rahoittamalla Peruskoulufoorumin tasa-arvoa edistäviä toimia (oppimisen tuki ja yksilölliset oppimispolut, sisältäen yksilöiden ja sukupuolten oppimiseroihin liittyvät tekijät ja koulu hyvinvoinnin edistäjänä).

Tässä vaiheessa voidaan arvioida niitä toimenpiteitä, jotka ovat käynnistyneet hankkeiden tavoitteiden suunnassa. Panostusten vaikuttavuutta opettajien ja oppilaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisosaamiseen ja sukupuolitietoisuuteen voidaan arvioida käytännössä vasta pidemmällä arviointijaksolla.

Hankkeessa määritelty tasa-arvotavoitteita peruskoulussa ja opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa.

Tasa-arvoisen peruskoulun tavoitteet:

- Lasten ja nuorten yhtäläinen osaaminen ja arvostus, sukupuolesta, kulttuurisesta ja sosioekonomisesta taustasta riippumatta.
- Oppimisen edistäminen, lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukeminen ja opetus-suunnitelman tasa-arvotavoitteiden toteutuminen

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tavoitteet

- Opettajankoulutuksen oppimisympäristöjen ja työtapojen kehittäminen vahvistamaan opettajien osaamisen kehittymistä tasa-arvohaasteiden ratkaisemiseksi
- Opettajankoulutuksen mallit ja työtavat ovat oppijälähtöisiä, yhteisöllisiä ja tukevat moninaisten (kaikkien sukupuolten, eri seksuaalisia suuntauksia, kansallisuksia ja etnisiä taustoja edustavien, erilaisista sosioekonomista taustasta lähtevien ja eri ikäisten) oppijoiden tarpeita
- Yhteinen tahto sukupuolten tasa-arvon edistämiseen

Sukupuolivaikutuksia on arvioitu hankkeen eri vaiheissa, mm. hallituksen tasa-arvo-ohjelman seurannan yhteydessä ja säännöllisissä hanketoimijoiden omissa arviointikeskusteluissa sukupuolinäkökulman vahvistamiseksi. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa on tehty itsearviointia ja seurattu etenemistä kehittävän arvioinnin periaatteiden mukaisesti. Lisäksi on tehty ulkopuolinen arviointi: 1) TEAS-selvitysten vuosittain keräämät aineistot ja niiden raportointi joulukuussa 2018 ja 2) Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen opettajankoulutuksen arviointi (arviointi valmis joulukuussa 2018).

Hankkeen sukupuolivaikutuksia on raportoitu TEAS-selvitysten vuosittain keräämissä aineistoissa ja väliraportissa, jossa on tietoa opettajien osaamisesta eri sukupuolten näkökulmasta. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden itsearvioinnit on tehty kaksi kertaa vuodessa ja väliraportointi elokuussa 2018. PISA-aineistoja on hyödynnetty Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman avustushaun kriteereistä päätettäessä ja sisällöllisiä kehittämisteemoja valittaessa (esimerkiksi matematiikan opetuksen kehittämiseen liittyvät kehittämishankkeet).

Hankkeessa on vahvistettu tasa-arvo-osaamista siten että hanketoimijoita on osallistunut Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen OKM:n kärkihankkeissa -koulutukseen.

Hankkeessa on hyödynnetty koulutuksen tarjoamia aineistoja:

- Opetushallituksen tasa-arvo-opasta, STM:n julkaisuja ja Sukupuolisilmälasit -sivuston ohjeita on käytetty sukupuolinäkökulman vahvistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi hankkeissa.
- Suomalaisnuoret parhaiden joukossa – tytöt menestyivät tehtävissä paremmin kuin pojat (21.11.2017) https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/pisa-2015-suomalaisnuoret-parhaiden-joukossa-yhteistoiminnallisessa-ongelmanratkaisussa
- Opettajien osaamista vertaistuen keinoin edistävistä perustuvasta tutoropettajatoiminnasta https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tutoropettajatoiminta-kattaa-valtaosan-suomen-kunnista
- Digiajan peruskoulu TEAS-selvitys (29.11.2017) <https://www.uta.fi/ajankoh-taista/uutinen/opettajien-digitaidot-parantuivat>

Yhteyshenkilö: Sanna Vahtivuori-Hänninen/OKM

Liikutaan tunti päivässä laajentamalla Liikkuva koulu -hanketta valtakunnalliseksi

Liikkuva koulu -ohjelmassa otetaan huomioon läpileikkaavasti sukupuolten tasa-arvon näkökulma. Liikkuva koulu -toimintaan myönnettävissä kehittämisavustuksissa sukupuolten tasa-arvo sisältyy sekä hakukohtaisiin erityisperusteisiin että yleisperusteisiin. Liikkuva koulu -ohjelman ohjausryhmän alaisuuteen perustettiin syksyllä 2016 työjaosto yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon parantamiseksi ohjelmatyössä. Jaosto luovutti 31.5.2017 muistionsa toimenpide-ehdotuksineen ohjelman jatkototeutusta varten, joista tasa-arvon osalta keskeisimmät olivat:

- 1) Valtakunnallisessa ja alueellisessa ohjauksessa nostetaan teemaksi tasa-arvo sekä sukupuolittuneiden rakenteiden esiin tuominen ja purkaminen
- 2) Liikkuva koulu -viestintämateriaalia päivitetään tavalla, joka tekee näkyväksi moninaiset oppilaat
- 3) Lisätään yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja esteettömyyteen liittyvää läpileikkaavaa sisältöä opettajankoulutukseen

Vuonna 2019 Liikkuva koulu -ohjelmassa ja -verkoston ohjauksessa kiinnitetään erityistä huomiota tasa-arvoon. Aihetta pidetään aktiivisesti esillä eri foorumeilla ja koulutuksissa. Liikkuva koulu -seminaar(e)issa sukupuolten tasa-arvo on yhtenä kaikille yhteisenä teemana. Ohjelman tietotuotannossa ja tutkimuksessa on keskeisimpien indikaattoreiden osalta eritelty tytöt ja pojat (mm. fyysinen aktiivisuus ja toimintakyky). Liikkuva koulu -ohjelman väliraportti julkaistiin kesäkuussa 2017. Osa raportin tuloksista eriteltiin sukupuolittain. Alkuvuodesta 2019 valmistuvassa Liikkuva koulu -kärkihankkeen loppuarvioinnissa raportoidaan ohjelman toteutumista myös sukupuolten ja tasa-arvon näkökul-

masta. Koulupäivän liikunnallistamisesta on tutkimustietoa sukupuolen mukaan eriteltynä ja tasa-arvon kannalta Lasten ja nuorten liikunnan tulokortissa 2018 (LIKES 2018) sekä Liikunta ja tasa-arvo 2017 –raportissa (OKM 2018). Koulupäivän liikunnallistamisen tasa-arvosta on 2010-luvulla tehty myös yksi teemakohtainen raportti. Viestintämateriaaleja on päivitetty sukupuolisensitiivisemmiksi. Liikkuvan koulun kuvissa, materiaaleissa ja oppaissa eri sukupuolet esitetään aktiivisina toimijoina. Huomiota on kiinnitetty erityisesti sukupuolirooleihin ja stereotyyppisiin käsityksiin eri sukupuolista.

Yhteyshenkilö: Päivi Aalto-Nevalainen/OKM, Antti Blom, OPH/LIKES

7.1b Osaaminen ja koulutus, Kärkihanke 3: Nopeutetaan siirtymistä työelämään. (OKM)

Kärkihankkeen merkittävimmät sukupuolivaikutukset liittyvät korkeakoulujen opiskelijavalintojen uudistamiseen ja korkeakouluopintojen nopeuttamiseen. Hankkeen kuluessa on arvioitu lähtötilannetta miesten ja naisten näkökulmasta ja opiskelijavalintojen sukupuolivaikutuksia on selvitetty hankkeen kuluessa. Vaikutukset on huomioitu ehdotuksissa ja valmistelussa. Opiskelijavalintojen uudistamisen vaikutuksista (ml. naisten ja miesten pääsy korkeakoulutukseen) käydään jatkuvaa dialogia korkeakoulujen kanssa.

Korkeakoulut ovat tunnistaneet tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä haasteita ja raportoineet niistä opetus- ja kulttuuriministeriölle vuosina 2017 ja 2018 kärkihankereportoinnin yhteydessä. Esiin nostettiin lähinnä opiskelijavalintoihin liittyviä tasa-arvohaasteita. Korkeakoulut ovat raportoineet myös siitä, millaisilla toimilla korkeakoulu edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Korkeakoulut ovat korostaneet, että muun muassa ammatillisen koulutuksen suorittaneiden valintatapojen kehittäminen on tärkeää myös sukupuolten tasa-arvon, erityisesti poikien koulutukseen pääsyn näkökulmasta. Yleisemmin varsinaisilla opiskelijavalinnan kriteereillä segregaatioon on vaikea vaikuttaa. Korkeakoulut pyrkivät tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen opiskelijavalintaan, mutta kokevat että opiskelijavalinnoilla ei voida juurikaan vaikuttaa segregaatioon. Koulutusalojen sukupuolisegregaatioon pyritään vaikuttamaan muun muassa opiskelijarekrytoinnin ja viestinnän keinoin.

Yliopistoissa kauppatieteen alalla siirryttiin jo kevään 2018 valinnoissa malliin, jossa 60% paikoista täytettiin ylioppilastutkinnon arvosanojen perusteella ja 40% pelkän valintakokeen perusteella. Muutoksella ei ollut vaikutusta valittujen opiskelijoiden sukupuolijakaumaan, joka on melko tasainen. Useimmilla aloilla vastaava muutos otetaan käyttöön 2020 valinnoissa ja vaikutuksia tullaan seuraamaan tarkkaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriön on tarkoitus käynnistää vuoden 2019 aikana opiskelijavalintauudistusta koskeva tutkimus- ja selvityshanke. Tässä yhteydessä selvitetään myös uudistuksen sukupuolivaikutuksia.

Yhteyshenkilö: Ilmari Hyvönen ja Sanna Hirsivaara/OKM

7.1c Hyvinvointi ja terveys, Kärkihanke 2: Edistetään terveyttä ja hyvinvointia sekä vähennetään eriarvoisuutta. (STM)

Kärkihankkeessa pyrittiin suuntaamaan hyvinvoinnin ja terveyden edistävää työtä miehiin ja poikiin, koska naisilla ja tytöillä on keskimäärin terveellisemmät elintavat. Valittujen väestötason vaikuttavuusindikaattoreiden tietoja voidaan tarkastella erikseen miesten ja naisten osalta. Rahoitettujen valtionavustushankkeiden itsearviointissa on tarkasteltu sitä, missä määrin hanketyössä on saavutettu miehiä ja poikia. Vaikutuksia miesten ja poikien hyvinvointiin ja terveyteen ei ole mahdollista arvioida tässä vaiheessa. Toiminnallisten tulosindikaattoreiden perusteella miehiä ja poikia saavutettiin kohtalaisen hyvin suhteessa tavoitteisiin. Tarkempia tuloksia saadaan valtionavustushankkeiden loppuraporteissa 30.12.2018. Tasa-arvo-osaamista hankkeeseen on tuonut projektiryhmän jäsenenä työskennellyt tasa-arvoasiantuntija.

Yhteyshenkilö: Meri Larivaara/ STM

7.1d Hyvinvointi ja terveys, Kärkihanke 3: Toteutetaan lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. (STM)

Toimenpiteet ja arviointia:

Tasa-arvotavoitteita edistetään erityisesti Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman seuraavissa osakokonaisuuksissa: edistetään perheystävällisten työpaikkojen toimintamallia sekä kehitetään eropalveluita soveltavuutta ja molempien vanhempien läsnä olevaa vanhemmuutta myös erotilanteessa tukeviksi. Lisäksi lasten ja perheiden parissa työskentelevien ammattilaisten tasa-arvoon liittyvää osaamista on vahvistettu mm. *Sukupuolten tasa-arvo neuvolatyössä* -oppaan avulla.

Hankkeen ulkoinen arviointi valmistuu myöhemmin. Ohjelman alueellisissa kehittämissankkeissa ei ole tehty sukupuolivaikutusten arviointeja.

Yhteyshenkilö: Hanne Kalmari/STM

7.1e Valtion kotouttamisohjelman valmistelussa, toimeenpanossa ja seurannassa huomioidaan sukupuolten tasa-arvon edistäminen, erityisenä kohderyhmänä kotona lapsia hoitavat naiset. (TEM)

Valtion kotouttamisohjelman tavoitteena on kehittää maahanmuuttajien kotouttamista sekä kotoutumislain mukaisesti edistää yhdenvertaisuutta ja miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Valtion kotouttamisohjelma perustuu lakiin kotoutumisen edistämisestä. Valtion kotouttamisohjelma sisältää hallituskauden kotouttamisen painopisteet, tavoitteet, toimenpiteet, vastuut sekä resurssit. Ohjelma pitää sisällään kotouttamisen tavoitealueita sekä erilaisia toimenpiteitä kotouttamisprosessien ja kotoutumisen edistämiseksi. Miesten ja naisten välinen tasa-arvo on huomioitu jo ohjelman valmisteluvaiheessa. Tavoitteena on ottaa sukupuolen merkitys ja sen vaikutukset huomioon myös ohjelman toimeenpanossa ja toimenpiteiden toteutuksessa.

Ohjelmakauden aikana maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyviä indikaattori- ja seurantajärjestelmiä on kehitetty merkittävästi. Erilaiset tilastot ja seurantatiedot eritellään sukupuolen mukaisesti aina kun se on tietosuoja- ja sääntöjen mukaan mahdollista.

Seuranta- ja tilastotietoa kerätään esim. maahanmuuttajamiesten ja -naisten työmarkkina-asemasta, heidän työllisyys- ja työttömyysasteista, osallistumisesta erilaisiin työelämään johtaviin palveluihin (työelämävalmennukset, työkokeilut, palkkatuettu työ jne.) sijoittumisesta työmarkkinoille, sekä heidän yrittäjyydestään. Lisäksi seurataan syrjintään ja yhdenvertaisuuteen liittyviä indikaattoreita maahanmuuttajamiesten ja -naisten osalta.

Sukupuolivaikutuksia arvioidaan järjestelmällisesti eri toiminnoissa. Tilastoissa ja seurantatiedoissa havaituista miesten ja naisten välisistä eroista, niihin liittyvistä ilmiöistä ja niiden taustalla vaikuttavista tekijöistä hankitaan mahdollisuuksien mukaan tarkempaa ja analysoitumpaa tietoa. Saadun tiedon myötä ymmärrys erilaisista sukupuoleen liittyvistä erityiskysymyksistä ja –tarpeista lisääntyy. Sen pohjalta kehitetään toimintaa ja toimenpiteitä kohdennetusti eri sukupuolten tarpeiden mukaisesti.

Hallituksen puolivälitarkastelussa päätettiin erityisesti kotona lapsiaan hoitavien maahanmuuttajien tarpeisiin vastaavan joustavan koulutusmallin kehittämisestä vapaan sivistystyön toimintana, ja siihen varattiin valtakunnallisesti rahoitusta. Suuri osa kotona lapsiaan hoitavista vanhemmista on naisia, joilla on ollut lastenhoitovastuun takia vaikeuksia osallistua kotokoulutukseen kotoutumissuunnitelman aikana. Koulutuksen valtionrahoitus on sata prosenttia niiden henkilöiden osalta, joilla koulutus on hyväksytty kotoutumissuunnitelmaan. (OKM).

Yhteyshenkilö: Varpu Taarna ja Anna Bruun/TEM

7.1f Sosiaali- ja terveyshuollon uudistuksen sekä maakuntauudistuksen sukupuolivaikutuksia arvioidaan valmistelussa, toimeenpanossa ja seurannassa. Erityisesti pyritään siihen, että sukupuolten tasa-arvo toteutuisi henkilöstön asemaa koskevissa muutoksissa. (STM, VM)

Hallituksen esitys maakunta- ja sote-uudistukseksi annettiin eduskunnalle maaliskuussa 2017 (HE 15/2017) ja hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä valtiontalouden tarkastusvirastosta annetun lain 2 §:n muuttamisesta (HE 47/2017) toukokuussa 2017. Perustuslakivaliokunta antoi esityksiä koskevan ensimmäisen lausuntonsa (PeVL 26/2017) kesällä 2017, jonka jälkeen hallitus päätti, että esitys valinnanvapauslaiksi valmistellaan uudelleen. Uusi hallituksen esitys laiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa (HE 16/2018) annettiin eduskunnalle maaliskuussa 2018. Hallituksen esitysten käsittely on eduskunnassa kesken. Hallituksen tavoitteena on, että eduskunta voisi antaa esityksiin sisältyvät lait mahdollisimman pian tämän hallituskauden aikana.

Yksi maakunta- ja soteuudistuksen kolmesta päätavoitteesta on turvata yhdenvertaiset palvelut. Sukupuolten tasa-arvon edistämistä edellyttää sote-järjestämislaki, jonka mukaan valtakunnallisissa strategisissa tavoitteissa on määriteltävä mm. tasa-arvotavoitteet.

Hallituksen esitysten (HE 15/2017) yhteydessä tehtiin sukupuolivaikutusten arviointeja koskien koko uudistuskokonaisuutta. Sukupuolivaikutusten arviointien tuloksia huomioidaan jatkotyössä.

Uudistuksen vaikutuksia on arvioitu palvelujen käytön ja tuotannon perusteella sekä sillä perusteella, miten uudistus vaikuttaa naisiin ja miehiin työntekijöinä tai päättäjinä. Vaikutusarvion mukaan sukupuolten välillä on eroja hyvinvoinnissa, sosiaalisessa osallisuudessa, terveydessä, sairastavuudessa ja kuolleisuudessa. Vaikutusarvion mukaan miehet käyttävät naisia vähemmän terveystalvuuja ja väestötasolla heidän terveytensä on naisia huonompi mm. odotettavissa olevalla eliniällä mitattuna. Toisaalta koska naiset elävät keskimäärin miehiä pidempään, enemmistö ikääntyneistä on naisia. Koska sosiaali- ja terveystalvuuja käyttö lisääntyy iän myötä, uudistuksessa on vaikutuksia enemmän naisille.

Myös sote-, maakunta- ja valtion alueuudistusta koskevissa valtiovarainministeriössä valmistelluissa hallituksen esityksissä on tehtyjen ehdotusten sukupuolivaikutukset arvioitu tarvittavassa laajuudessa. Arvioinnin mukaan järjestäjien suuri koko oletettavasti lisää asukkaiden yhdenvertaisuutta, jos uudistuksella saadaan vahvistettua tavoitetta eli perustasoa ja integroitua palveluja siten, että erityisesti heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden palvelujen riittävä ja oikea-aikainen saanti paranee. Voitaneen odottaa, että uudistus tasoittaa naisten ja miesten hyvinvointieroja sekä parantaa erityisesti miesten hyvinvointia ja terveyttä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö on huomattavan naisvaltainen ala, joten tämän alan työmarkkinoilla tapahtuvat työuraa tai työehtoja kuten palkkausta koskevat muutokset voivat olla merkittäviä sukupuolten tasa-arvon kannalta. Siirtävistä 215 000 työntekijäistä suurin osa on sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä ja sotessa naisten osuus vuonna 2014 oli yli 90 prosenttia henkilöstöstä, ja miesten osuus vastaavasti hieman alle 10 prosenttia. Tehtävien siirron myötä siirtyviä tehtäviä hoitavien työnantaja voi vaihtua mutta työtehtävät säilyvät valtaosalla entisenä.

Koska siirrot toteutetaan liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti, ei työnantajan muutos vaikuta lyhyellä aikavälillä myöskään palvelussuhteen ehtoihin. Jatkossa henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin voi kuitenkin vaikuttaa palvelutuotannon erottaminen järjestämistehtävästä sekä erityisesti valinnanvapausjärjestelmän myötä lisääntyvä yksityisen palvelutuotannon osuus julkisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa ja siten myös työehtosopimuksen vaihtuminen.

Palvelurakenteen ja hallinnon uudistuminen voi johtaa muutoksiin työpaikkojen sijainnissa. Tällä voi samalla olla vaikutusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Tasa-arvolain velvoitteet, kuten viranomaisen velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa toiminnassaan ja työnantajan velvollisuus syrjimättömään henkilöstöpolitiikkaan, koskevat myös uusia maakunnallisia toimijoita. Sukupuolikiintiöistä ja tasapuolisesta edustuksesta maakuntien toimielimissä ja maakuntaenemmistöisissä yhtiöissä säädetään uudistuksen yhteydessä tehtävällä tasa-arvolain muutoksella ja maakuntauudistukseen liittyvällä lainsäädännöllä.

Demokratiavaikutuksien osalta uudistuksella on myös sukupuolivaikutuksia. Arvioinnin mukaan naiset äänestävät nykyään hieman miehiä aktiivisemmin. Eri tutkimusten mukaan naisista hieman yli puolet äänestää naista, kun taas miehistä enemmistö äänestää miestä. Miehistä selvästi suurempi osuus äänestää miesehdokasta kuin naisista äänestää naisehdokasta. Voidaan siis olettaa, että naiset tulevat olemaan aliedustettuina myös maakuntavaltuustoissa. Naisia on myös kunnallisten toimielinten puheenjohtajistossa vähemmän kuin kyseisten toimielinten jäsenistössä.

Maakunta- ja sote-uudistuksen muutostuen osana tuleville maakunnille on suunnattu ohjeistusta ja valmennusta. Alueuudistus.fi sivuille on laadittu tietoa sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä lain velvoitteista, samoin ohjeistusta näiden velvoitteiden toimeenpanon helpottamiseksi. Vuonna 2018 toteutettiin pilottihanke, jossa hankkeessa mukana olleille maakunnille suunniteltiin hyviä toimintatapoja ja niiden organisaatioihin sopivia rakenteita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tekemiseksi. Tarkoitus on jatkossa valmentaa kaikkia maakuntia näissä kysymyksissä. Vuonna 2018 koottiin maakuntien tasa-arvoyhteyshenkilöverkosto tiedon kulun varmistamiseksi.

Vuosina 2018 - 19 on käynnissä tutkimushanke, jossa selvitetään maakunta- ja sote-uudistuksen henkilöstövaikutuksia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tutkimuskohteenä on naisvaltainen sote-ala, kunnista siirtyvä tukihenkilöstö sekä pienet sote-alan

yritykset. Tarkastelussa ovat mm. työsuhteen ehtojen muutokset kuten palkkaukseen tai määräaikaistamisiin liittyvät kysymykset. Syksyllä 2018 tutkimustuloksia tästä hankkeesta on vasta niukalta saatavissa.

Yhteyshenkilöt: Eeva Mäenpää, Ilkka Turunen, Anu Hernesmaa/VM, Sinikka Salo, Maria Porko, Tarja Heinilä-Hannikainen/STM

7.2 Kaikki ministeriöt tekevät tasa-arvotyötä ja selvittävät politiikka-alansa keskeiset tasa-arvohaasteet. Ministeriöt varmistavat toiminnallisten tasa-arvotyöryhmiensä työskentelymahdollisuudet. Lainvalmisteluun sisällytetään sukupuolivaikutusten arviointi. Ministeriöt jatkavat valtavirtaistamisen yhteistä kehittämistä muun muassa toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien verkostossa.

Toimenpiteet ja arviointia

Valtavirtaistaminen tarkoittaa sukupuolten tasa-arvon edistämistä osana viranomaisen normaalia työtä sekä toimintatapojen kehittämistä tasa-arvoa edistäviksi. Valtioneuvostossa keskeisessä roolissa ovat ministeriöiden toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät, jotka edistävät sukupuolinäkökulman sisällyttämistä ministeriön avainprosesseihin (säädösvalmistelu, budjetointi, hankkeet ja ohjelmat, tulosohejaus, koulutus, viestintä). Laajemmin valtavirtaistamista seurataan joka toinen vuosi toteutettavalla kyselyllä (viimeksi vuoden 2017 kesällä). Lisäksi vuosittain selvitetään jälkikäteen, miten sukupuolinäkökulmaa on otettu huomioon ministeriöiden talousarvioesityksissä (TAE) ja hallituksen esityksissä (HE).

Ministeriöiden tasa-arvotyöstä eli valtavirtaistamisesta on raportoitu yksityiskohtaisemmin talvella 2018 julkaistussa tasa-arvo-ohjelman väliraportissa. Toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien ja sen verkoston toiminnassa ei siihen nähden ole tapahtunut suuria muutoksia. Tässä loppuraportissa keskitytään talousarvioesityksien ja hallituksen esityksien seurantatuloksiin sekä raportoidaan tasa-arvohaasteiden selvittämisestä.

Sukupuolinäkökulma talousarvioesityksissä

Valtiovarainministeriön budjetin laatimismääräyksissä todetaan, että pääluokkaperusteluihin tulee sisällyttää ”yhteenvetotarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä talousarvioesitykseen liittyvästä toiminnasta”. Asiaa seurataan vuosittain. Vuoden 2019 talousarvioesityksestä selvitettiin, miten ministeriöt ovat nostaneet tasa-arvon kannalta merkityksellisiä toimenpiteitä, määrärahoja tai tavoitteita esiin yhteenvetotarkastelussa. Koko talousarvioesityksen kattavaa laadullista analyysia ei tehdä. Siksi on mahdollista, että toimenpiteet tai määrärahat, joita talousarvioesityksessä ei ole tarkasteltu sukupuolinäkökulmasta eivät tule esiin selvityksessä (esim. turvakotirahoitus).

Aiempien vuosien tapaan kaikilla ministeriöillä on jonkinlainen sukupuolinäkökulma talousarvioesityksen pääluokkaperusteluissa, kuten VM:n määräys edellyttää. Tarkastelujen sisältö ja laajuus vaihtelevat ministeriöittäin. OM, SM ja PLM, VNK, UM, TEM ja STM mainitsevat esityksessään yleisten tasa-arvotavoitteiden lisäksi ainakin joitakin konkreettisia tasa-arvotavoitteita, -toimenpiteitä tai määrärahoja. Monilla ministeriöillä yhteenvetoteksti on toisaalta pysynyt täsmälleen samana aiempiin vuosiin verrattuna.

Syksyllä 2018 päättyneessä Tasa-arvoa talousarvioon –hankkeessa selvitettiin sukupuolittaisen budjetoinnin kehittämistä. Siitä raportoidaan kohdassa 7.4.

Sukupuolivaikutusten arviointi hallituksen esityksissä

Hallituksen esityksen laatimisoheissa (OM 2004:4) edellytetään, että esityksissä on kerrottava myös vaikutukset eri sukupuolten kannalta. Arvioinnissa noudatetaan oikeusministeriön antamia säädösehdotusten vaikutusten arvioinnin ohjeita (OM 2007:6) sekä muita ohjeita ja oppaita ihmisiin kohdistuvien ja sukupuolivaikutusten arvioinnin toteuttamisesta.

Säädösesitysten kokonaismäärä vaihtelee ministeriöiden välillä. Yhteensä vuonna 2017 hallituksen esityksiä (pois lukien talousarvioesitykset) annettiin 201. Näistä 45:ssä (22 %) on arvioitu sukupuolivaikutuksia tai kuvataan muuten sääntelyn kohdentumista tai nykytilaa sukupuolen mukaan. Osuus on hiukan suurempi kuin aiempina vuosina. Esityksistä 156:sta (78 %) sukupuolten mukainen tarkastelu puuttuu kokonaan. 27:ssä esityksessä arvioitiin olevan sukupuolivaikutuksia ja 14:ssä arvioitiin ettei vaikutuksia ole. Lopuissa neljässä sääntelyaluetta tai kohdentumista tarkasteltiin muulla tavoin sukupuolen mukaan. OKM:ssä sukupuolinäkökulmaa oli selvitelty yhdeksässä esityksessä eli lähes joka toisessa ministeriön antamista esityksistä. Useissa ministeriöissä hallituksen esityksistä ”suvattiin” noin kolmasosa tai neljäsosa.

Vuotuisessa tasa-arvovoyksikön tekemässä selvityksessä pyritään ”suvauksen” määrän ohella arvioimaan myös hallituksen esitysten sukupuolitarkastelujen laatua (syvyyttä). Vuonna 2017 14 esityksessä on sääntelyn kohdentumisen tai sääntelyalueen erittelyn ja sukupuolivaikutusten kuvauksen lisäksi kerrottu, mistä vaikutukset johtuvat tai millä perusteella arvioidaan, ettei vaikutuksia ole. Lisäksi näissä oli myös oma otsikoitu osionsa sukupuoli- tai tasa-arvovaikutuksista, mikä nostaa ne tekstistä paremmin esiin ja helpottaa siten esimerkiksi päätöksentekijän perehtymistä asiaan.

Laadukkaan ja vaikuttavan säädösvalmistelun kannalta on tärkeää sekä lisätä sukupuolivaikutusten arviointien määrää että parantaa niiden laatua ja arvioinnin tulosten huomiointia, erityisesti sukupuolivaikutuksiltaan potentiaalisesti merkittävissä säädösesityksissä. Jotta vaikutusarvioinnilla olisi vaikutusta valmisteilla olevan säädöksen sisältöön, tulisi arviointi tehdä valmistelun alkuvaiheessa ja kiinteässä yhteydessä valmisteluprosessiin.

Tasa-arvohaasteet

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman ohella pidemmän aikavälin tasa-arvoon liittyviä haasteita ja tavoitteita on määritelty ja kirjattu vuonna 2010 annettuun valtioneuvoston selontekoon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Selonteko linjaa tulevaisuuden tasa-arvopolitiikkaa vuoteen 2020.

Tämä tasa-arvo-ohjelma on ensimmäinen hallituksen tasa-arvo-ohjelma, jossa ministeriöt ovat selvittäneet politiikka-alojensa tasa-arvohaasteita. Tasa-arvohaasteita selvitetiin ministeriöissä pääasiassa osasto- ja yksikkötasolla kevään 2018 aikana. Ministeriöiden ilmoittamat haasteet on listattu loppuraportin liitteessä. Tavoitteena on, että myös ministeriöiden johtoryhmät keskustelevat tasa-arvohaasteista. Määriteltyjä tasa-arvohaasteita voidaan hyödyntää jatkossa ministeriöiden toiminnallisen tasa-arvotyön pohjana. Poikkihallinnollisia, laajoja tasa-arvohaasteita on myös syytä tarkastella ja huomioida keskeisten uudistusten yhteydessä (esim. sosiaaliturvan uudistus, perhevapaa-uudistus jne.) sekä tulevaisuuden tasa-arvopolitiikkaa suunniteltaessa.

Tasa-arvohaasteiden ratkaiseminen tukee tulevaisuuden tavoitteiden - vakaan yhteiskunnan, kestävän kasvun ja yhdenvertaisuuden - saavuttamista. Tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä hahmotteli sitä, miten löydetty tasa-arvohaasteet kytkeytyvät tulevaisuuskatsauksen kolmeen teemaan (kuva kappaleessa 1.3).

7.3 Kaikki ministeriöt varmistavat, että hallinnonaloilla tuotetaan sukupuolen mukaan jaoteltua tietoa ja käytetään sitä valmistelun ja päätöksenteon pohjana.

Toimenpiteet ja arviointia

Sukupuolittain eritellyn tiedon käyttöä päätöksenteossa ja valmistelussa pitää vakiintuneena noin puolet ministeriöistä. Sitä analysoidaan ja hyödynnetään päätöksenteon tukena usein tai toisinaan. Toisaalta joissakin ministeriöissä sukupuolittain eriteltyä tietoa ei juurikaan käytetä.

Tällä hallituskaudella sukupuolittain analysoidun tiedon saatavuutta ja käyttöä pyrittiin parantamaan muun muassa Tasa-arvotiedon keskuksen tuottamilla, hallitusohjelman teemoja sukupuolinäkökulmasta käsittelevillä tietokoosteilla (julk. 04/2017). Edelleen haasteellista on saada sukupuolinäkökulma kestävällä tavalla mukaan eri hallinnonalojen tiedontuotantoon, valtioneuvoston tilastointiin, tutkimushankkeisiin, tietojärjestelmiin ja niiden uudistuksiin.

Yksi keskeinen tasa-arvoon liittyvän tiedon lähde on muutaman vuoden välein toteutettava tasa-arvobarometri, joka mittaa sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia Suomessa. Kysymyksiä on esimerkiksi seksuaalisen häirinnän kokemuksista, työpaikkojen tasa-arvoasenteista sekä perheiden sisäisestä työnjaosta ja pää-

töksenteosta. Joiltain osin uudistettu tasa-arvobarometri julkaistiin kesäkuussa 2018 (tiedot on kerätty v. 2017). Barometrin aineistosta julkaistaan myöhemmin tutkijoiden laatimia teema-artikkeleita, jotka jatkavat ja syventävät tulosten analyysia. Tasa-arvobarometri 2017 –haastatteluaineisto on tutkijoiden saatavilla Yhteiskuntatieteellisessä tietokannassa.

Esimerkkejä uudistetuista tai ajankohtaisista tietolähteistä ja käytännöistä:

Perusturvan riittävyyden arviointimallia kehitettiin siten, että siinä on jatkossa mukana sukupuolinerä. Perusturvan riittävyyden arvioinnin tekee THL määrääjien.

Tasa-arvoa talousarvioon-hankkeessa tuotettiin tietoa talouspolitiikan ja mm. verotuksen sukupuolivaikutuksista (hankkeesta lisää alla toimenpide 7.4).

Liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalan yhteinen 13.12.2018 hyväksytty suunnitelma toiminnallisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta edellyttää, että virastot tuottavat tietoa liikenteestä ja viestinnästä sukupuolen perusteella eroteltuna; erityisesti velvoite kohdistuu Liikenne- ja viestintävirastoon, jonka tulisi tuottaa eroteltua tietoa liikennevälineiden omistamisesta, ammattipätevyyksistä sekä liikenneluvista.

7.4 Toteutetaan hanke, jossa arvioidaan vuoden 2016 talousarvion vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon hallituksen puoliväliarvion yhteydessä vuonna 2017. Jatketaan tämän pohjalta talousarvion sukupuolivaikutusten arvioinnin kehittämistä. (STM, VM)

Toimenpiteet ja arviointia

Osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimintaa (TEAS) toteutettiin 1.9.2017 - 31.8.2018 hanke Tasa-arvoa talousarvioon. Hankkeessa on tarkasteltu sukupuolieroja budjetointia Suomessa ja kansainvälisesti, kehitetty menetelmiä talousarvion sukupuolivaikutusten arviointiin (vero- ja etuusmuutokset, työllisyysvaikutukset, julkiset palvelut) sekä arvioitu pääministeri Sipilän hallituksen politiikan sukupuolivaikutuksia. Hankkeen loppuraportissa on myös suositukset sukupuolitietoisesta budjetoinnin kehittämiseksi (<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161000>) . Hankkeen päätösseminaari pidettiin syyskuussa 2018. Valtiovarainministeriön asettama työryhmä (<https://vm.fi/hanke?tunnus=VM095:00/2018>) huomioi hankkeen tulokset selvittäessään ilmiöpohjaisen budjetoinnin erilaisia toteuttamistapoja ja käyttöaloja.

Talousarvioesitysten tasa-arvokirjausten seurantaa ja toteutettua kehittämishanketta esiteltiin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle syyskuussa 2018. Valiokunta piti tärkeänä, että valtiovarainministeriö edistää Tasa-arvoa talousarvioon -hankkeen antamien suositusten toteutumista ja antaa ministeriöille tarkennetut ohjeet talousarvion laatimiseksi sukupuolitietoisesti.

Yhteyshenkilöt: Jukka Mattila/VM; Riitta Martikainen/STM

LIITTEET

LIITE 1

Oikeusministeriö
Lainvalmisteluosasto
Yksityisoikeuden yksikkö/jj

Muistio
12.12.2018

SUKUPUOLTEN TASAPUOLISEN EDUSTUKSEN TOTEUTUMINEN PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSISSA

1 Tausta

Sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisääminen pörssiyhtiöiden hallituksissa on yksi hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016 - 2019 tavoitteista. Hallitus seuraa tavoitteen toteutumista ja yhtiöiden toimia valtioneuvoston periaatepäätöksen (19.2.2015) mukaisesti. Tavoitteena on saavuttaa tasapuolinen edustus Arvopaperimarkkinayhdistyksen ylläpitämän hallinnointikoodin¹ suositusten mukaisesti ja yhtiöiden omin toimin².

Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisällytynyt suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia (suositus 8). Hallinnointikoodin uudistuksen yhteydessä vuonna 2015 kiinnitettiin lisäksi erityistä huomiota hallituksen kokoonpanon monimuotoisuuteen lisäämällä koodiin uusi suositus hallituksen monimuotoisuutta koskevien periaatteiden laatimisesta. Pörssiyhtiöiden on vuoden 2017 alusta lähtien tullut vuosittain selostaa aina vähintään tavoitteet molempien sukupuolten edustuksen osalta yhtiön hallituksessa, toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi ja miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty (§suositus 9). Pörssiyhtiöiden tulee vuosittain antaa hallinto- ja ohjausjärjestelmästä selvitys, joka sisältää tiedot muun muassa hallinnointikoodin suositusten noudattamisesta sekä kuvaus hallituksen kokoonpanosta.

Hallitus on asettanut tavoitteeksi, että suurissa ja keskisuurissa (large cap ja mid cap) pörssiyhtiöissä naisia ja miehiä on vähintään 40 prosenttia hallituksen jäsenistä 1.1.2020

¹ <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2013/01/hallinnointikoodi-2015.pdf>.

² Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016–2019 toimenpide 2.6. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75238>

mennessä³. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmat ovat sisältäneet erilliset valtio-omisteisia yhtiöitä koskevat tasa-arvotavoitteet vuodesta 2004 lähtien. Tavoitteiden mukaan valtion kokonaan omistamien yhtiöiden hallituksissa on oltava naisia ja miehiä vähintään 40 prosenttia. Pörssiyhtiöissä, joissa valtio on enemmistössä, on myös tavoitteena saavuttaa kyseinen osuus.

EU-komission vuoden 2012 ehdotuksessa direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (KOM(2012)614) ehdotetaan, että EU:n alueella säännellyillä markkinoilla noteeratun yhtiön hallituksen jäsenet on valittava jäsen ehdokkaiden keskinäisen pätevyysarvioinnin perusteella, jos listayhtiön hallituksen jäsenistä on laskutavasta riippuen alle 33,3 - 40 prosenttia hallintoelimestä aliedustettua sukupuolta. Tavoitteena on, että kiintiötavoite saavutetaan viimeistään 1.1.2020 tai, jos listayhtiö on valtion tai muun julkisyhteisön määräysvallassa, viimeistään 1.1.2018. Direktiiviehdotus ei ole kuitenkaan edennyt.

2 Sukupuolten tasapuolinen edustus pörssiyhtiöiden hallituksissa vuonna 2018

Keskuskauppakamarin selvityksen mukaan vuonna 2018 suomalaisista pörssiyhtiöistä (123 kpl) 98 %:lla on molempia sukupuolia hallituksessa.⁴ Osuus on kasvanut 5 prosenttiyksikköä vuodesta 2017.

2.1 Suomalaisen pörssiyhtiöiden hallitukset

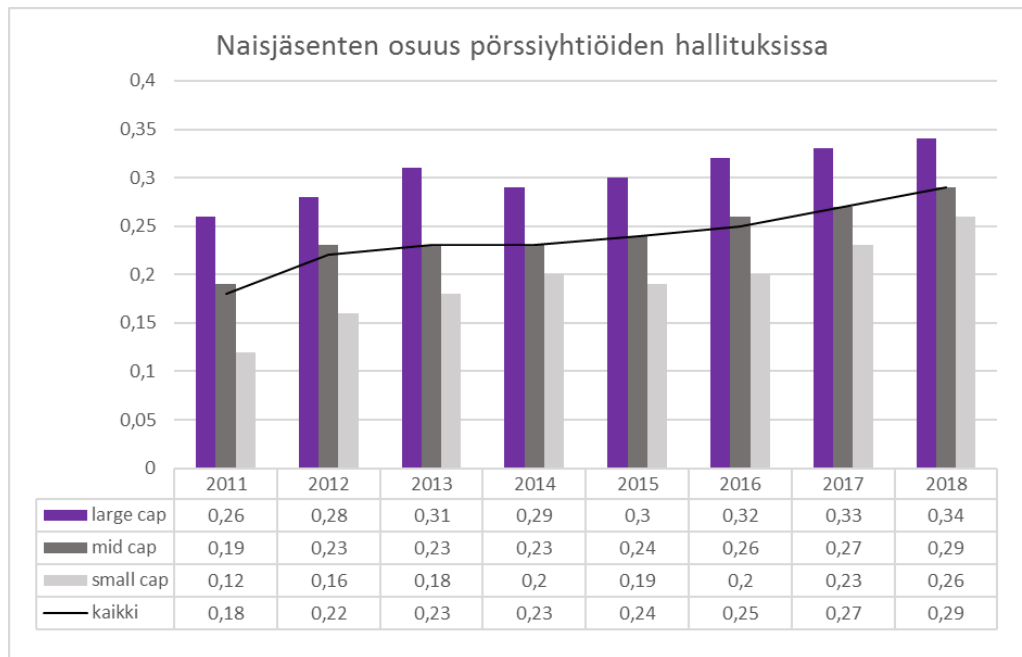
Vuonna 2018 nimitetyistä hallituksen jäsenistä suomalaisissa pörssiyhtiöissä keskimäärin 29 % oli naisia. Naispuolisten hallitusjäsenten keskimääräinen osuus vaihtelee pörssiyhtiöiden kokoluokkien perusteella seuraavasti (suluissa vuoden 2017 osuus):

- *large cap* –yhtiöissä naisten osuus hallituspaikoista on 34 % (33 %)
- *mid cap* –yhtiöissä naisten osuus hallituspaikoista on 29 % (27 %)
- *small cap* –yhtiöissä naisten osuus hallituspaikoista on 26 % (23 %)

³ Valtioneuvoston periaatepäätös sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumisesta pörssiyhtiöiden hallituksissa 17.2.2015. <https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/5002649/Valtioneuvoston+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+-+p%C3%B6rssi-yhti%C3%B6iden+hallitus-set.pdf/6250f033-f0d6-4a33-8f98-6da45d458101>

⁴ Keskuskauppakamarin Corporate Governance –selvitys 2018 (jäljempänä Corporate Governance –selvitys). <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2018/05/cg-2018.pdf>. Keskuskauppakamari, 5/2018. Selvitys kattaa kaikki suomalaiset pörssiyhtiöt, yhteensä 123 yhtiötä, joiden päälistauspaikka on Helsinki. Selvityksen tekoheikellä tarkasteltavia large cap -yhtiöitä oli 31 kappaletta, mid cap -yhtiöitä 41 kappaletta ja small cap -yhtiöitä 51 kappaletta (tilanne 1.5.2018).

Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituspaikoista on kehittynyt seuraavasti⁵:



Vuonna 2018 tehdystä 763 hallitusnimityksestä (663 henkilöä), miehiä oli 473 ja naisia 190. Vuoteen 2017 verrattuna naisten määrä on noussut 18 henkilöllä ja miesten määrä vähentynyt 15 henkilöllä.

Uusia henkilöitä pörssiyhtiöiden hallituksiin valittiin vuonna 2018 yhteensä 178, joista naisia oli 58 ja miehiä 123. Naisten osuus uusista nimityksistä on siten 31 %. Naisten osuus uusista nimityksistä on suurempi kuin menetetyistä hallituspaikoista; hallitustehtävistä jäi pois 127 henkilöä, joista naisia oli 26 ja miehiä 101 (naisten osuus menetetyistä hallituspaikoista on siten 20 %).

Yhteensä 22 pörssiyhtiössä naisten osuus hallituksen jäsenistä vuonna 2018 on 40–60 % (2017 vastaavan kriteerin täyttäneitä yhtiöitä oli myös 22). Vuonna 2018 kolmella pörssiyhtiöllä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus (2017 tällaisia yhtiöitä oli 9).

Valtio-omisteisissa yhtiöissä kevään 2018 yhtiökokousten jälkeen naisten osuus valtion nimeämisvallassa olleista⁶ hallituksen jäsenistä on 44,2 %. Prosenttiosuus on pysytellyt yli 40 %:ssa kohta kymmenen vuoden ajan.

Valtion suoraan omistamissa pörssiyhtiöissä⁷ naisten osuus hallituksen jäsenistä on noin 40%.

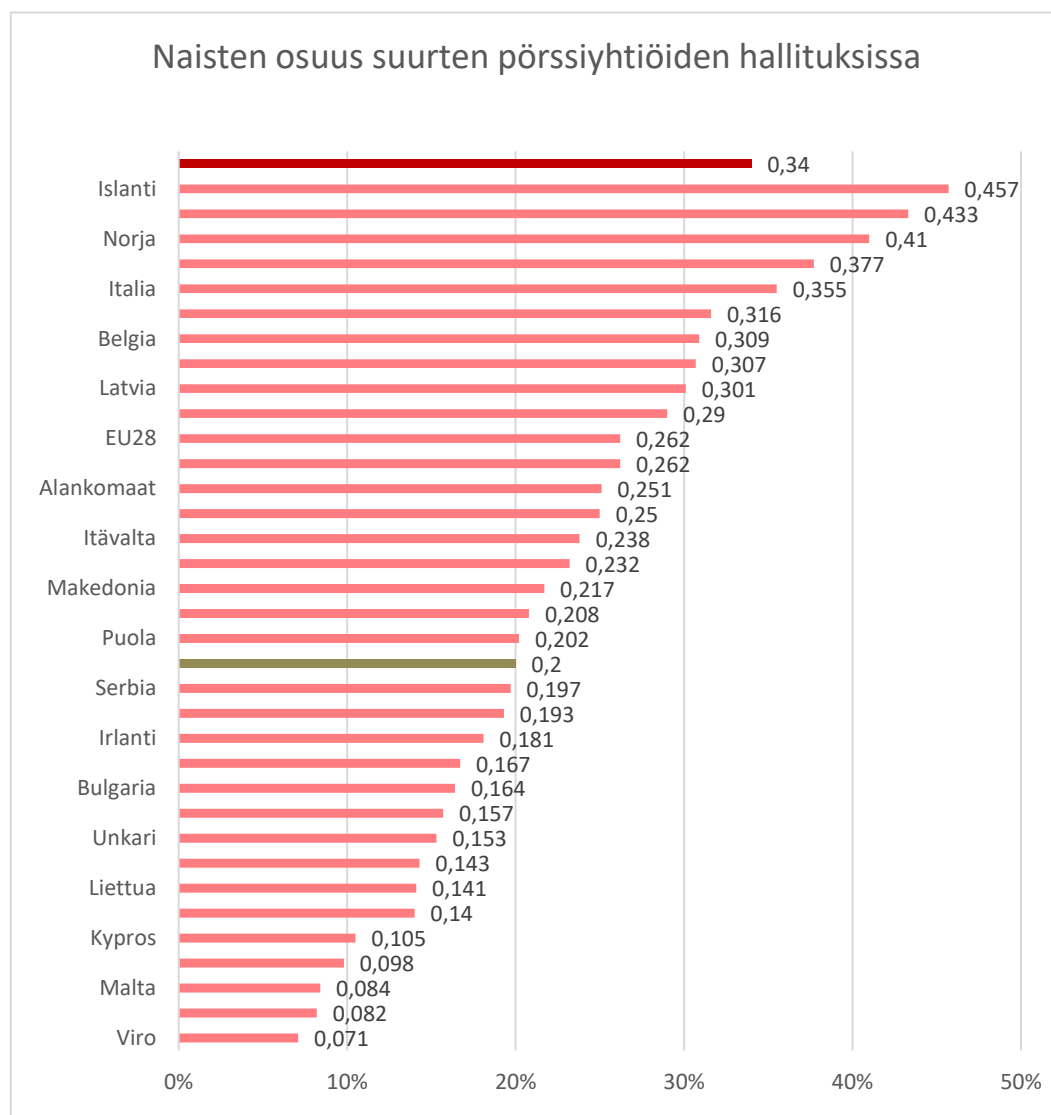
Solidium Oy:n vähemmistöomistamissa pörssiyhtiöissä (omistusosuus 3,7% (Nokia Oyj) – 22,8 % (Outokumpu Oyj) naisia on keskimäärin 35,3 % hallituksen jäsenistä. Osuus on korkeimmillaan Kemira Oyj:ssä, jossa naisten osuus hallituksen jäsenistä on 50 %. Valtion omistajaohjauksen periaatteet huomioon ottaen myös muut osakkaat ovat kannattaneet naisten valitsemista pörssiyhtiöiden hallituksiin.

⁵ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 9.

⁶ Valtio käyttää nimitysvaltaansa yhtiökokouksessa kaikissa omistamissaan yhtiöissä.

⁷ Finnair Oyj 43%, Fortum Oyj 37,5%, Neste Oyj 43% ja Altia Oyj 37,5,

2. Kansainvälinen vertailu naisten hallituspaikoista suurimmissa pörssiyhtiöissä



yhtiöissä naisten osuus hallituksissa on suurempi kuin pienemmissä yhtiöissä. Tämän vuoksi vertailussa on käytetty Iso-Britannian osalta FTSE 250 -yhtiöitä FTSE 100 -yhtiöiden sijasta, Ranskan osalta SBF 120 -yhtiöitä CAC 40 -yhtiöiden sijasta, Saksassa 100 suurinta yritystä DAX 30 -yhtiöiden sijasta.⁸

⁸ Keskuskauppakamarin Naisjohtajaselvitys 2018 (jäljempänä Naisjohtajaselvitys), s. 17.
<https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2017/11/keskuskauppakamarin-naisjohtajaselvitys-2017.pdf>. EU:n tasa-arvoinsituutin EIGE:n graafi samasta aiheesta: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_pwr_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/chart/year:2018-B1/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT. EIGE:n graafi sisältää "suurimmat" yhtiöt eri maissa ("Data on largest listed companies cover the decision-making positions of the highest ranked nationally registered

2.3 Pörssiyhtiöiden johtoryhmät

Pörssiyhtiöiden hallitusvalinnoissa on yleensä edellytyksenä menestyminen muissa ylimmän yritysjohton tehtävissä. Tulevaisuuden hallitusosaajat löytyvät pääosin tämän päivän toimitusjohtajista ja johtoryhmien jäsenistä.⁹ Naisten osuus pörssiyhtiöiden johtoryhmissä ja erityisesti liiketoimintajohtossa ei kasvanut ennen vuotta 2018 yhtä nopeasti kuin hallituksissa, ja edustus on edelleen alhainen verrattuna miehiin. Vuonna 2014 suomalaisissa pörssiyhtiöissä toimitusjohtajana oli yksi nainen ja marraskuussa 2018 toimitusjohtajana on yhdeksän naista (7,1 % kaikista suomalaisista pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista).

Naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden johtoryhmien jäsenistä marraskuussa 2018 on 25 %. Naisten johtoryhmäosuus on suurin keskisuurissa (26,4%) ja pienissä (26%) pörssiyhtiöissä ja pienin suurissa pörssiyhtiöissä (22,7 %).¹⁰ Pörssiyhtiöiden liiketoimintojen johtajista naisten osuus on 14,3 % marraskuussa 2018 (2017:11,3 %).¹¹ Liiketoimintoja johtavien naisten määrä on lähes kolminkertaistunut vuodesta 2011. Marraskuuhun mennessä vuonna 2018 tehdyistä johtoryhmänimityksistä 28 % on naisia (2015:25%, 2016:21% ja 2017:37%). Näistä nimityksistä 41 % kohdistui liiketoimintajohtoon (2016:37 % ja 2017:33 %). Luvuissa ei ole mukana uusia toimitusjohtajanimityksiä.¹²

Naisten osuus liiketoimintajohtosta on suurin energiatoimialalla (22,2 % - kaksi pörssiyhtiötä). Seuraavaksi suurin osuus naisia on kulutustavarat ja -palvelut sekä matkailu- ja vapaa-ajan toimialoilla (21,3 %). Pienintä naisten osuus oli teollisuustuotteiden- ja palveluiden toimialalla (3,1 %). Teollisuustuotteet ja -palvelut -sektori sisältää selvästi eniten pörssiyhtiöitä (45 yhtiötä eli 36 % kaikista pörssiyhtiöistä). Kyseisellä sektorilla on naisten osuus liiketoimintajohtossa selvästi vähäisempi kuin muilla toimialoilla. Ilman kyseistä sektoria naisten osuus liiketoimintajohtosta olisi yli kolmanneksen suurempi, 19,8%. Naisten osuus liiketoimintajohtosta on suurin pienissä pörssiyhtiöissä (16,6%) ja pienin suurissa pörssiyhtiöissä (10,8%, keskisuurissa 15,6%) marraskuussa 2018.¹³

Johtoryhmiin kuuluvista pörssiyhtiöiden tukitoimintojen johtajista lähes 40 % on naisia (esim. HR-johtajista 78 %), mutta talousjohtajien selvä enemmistö on edelleen miehiä (n. 80%). Nuoremmista (alle 50-vuotia) johtoryhmän jäsenistä 29 % on naisia.¹⁴

Myös koulutustausta vaikuttaa johtoryhmän jäsenten valintoihin. Yleisimmät johtoryhmän jäsenten koulutustaustat ovat kaupallinen tutkinto (2017 -18:47 %), teknillinen tutkinto (2018:31 %, 2017:36 %). Miesten ja naisten koulutustaustojen ero näkyy johtoryhmissä: esimerkiksi teknillisen tutkinnon suorittaneista johtajista ainoastaan 10% on naisia, kun kaupallisen tutkinnon omaavista johtoryhmän jäsenistä 29 % on naisia ja oikeustieteellisen tutkinnon osalta naisten osuus on 40 %.¹⁵

constituents (max. 50) of the blue-chip index of the national stock exchange in each country.”). Naisjohtajaselvityksen graafi perustuu yleisesti tunnettuihin, luokitteluperusteiltaan transparenteihin ja Suomen pörssiyhtiöiden kokoluokkien kanssa paremmin vertailukelpoisten lähteiden perusteella.

⁹ Myös ruotsalaisen selvityksen mukaan urapolku pörssiyhtiön hallituksen jäseneksi kulkee yleensä liikkeenjohton kautta (<https://www.ap2.se/globalassets/nyheter-och-rapporter/presserleaser/nis-ap2-kvinnoindex-2018-002ny.pdf>)

¹⁰ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 24.

¹¹ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 26.

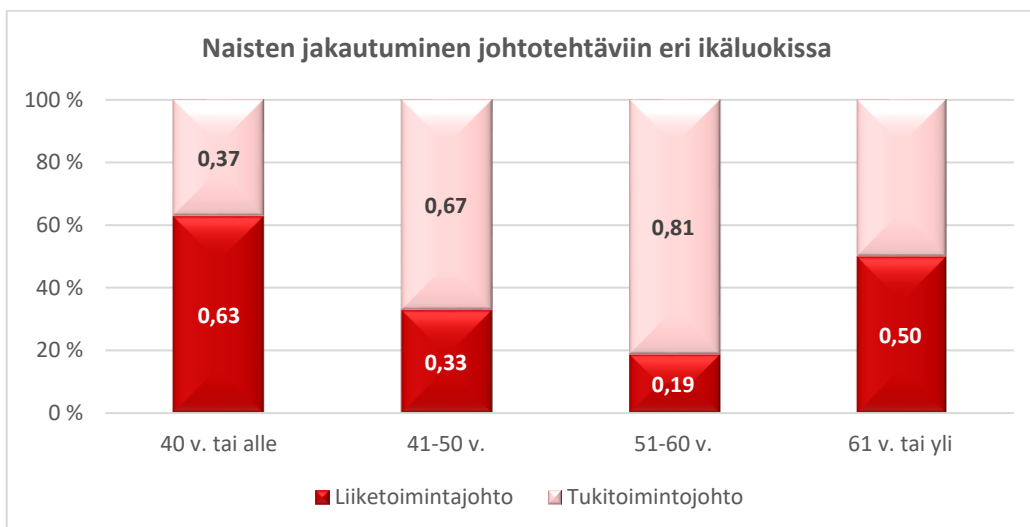
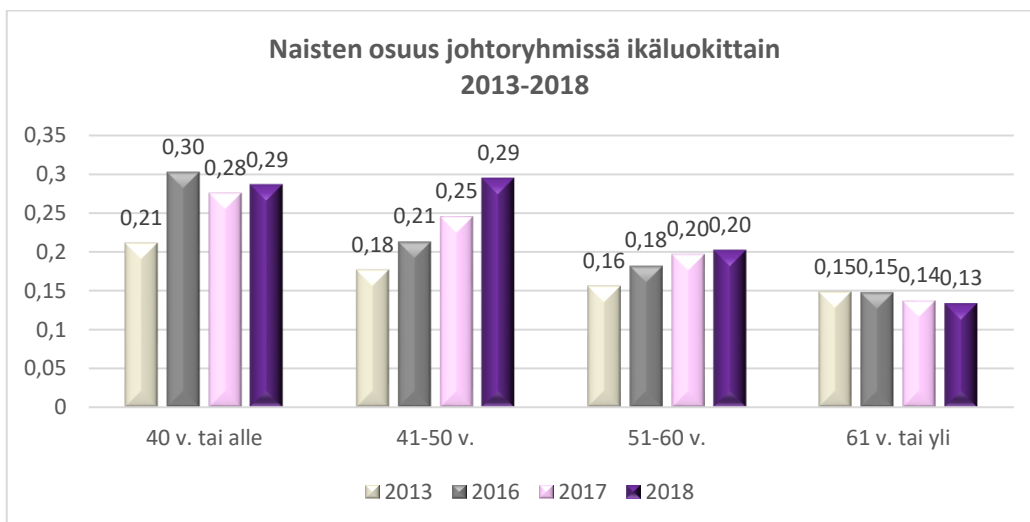
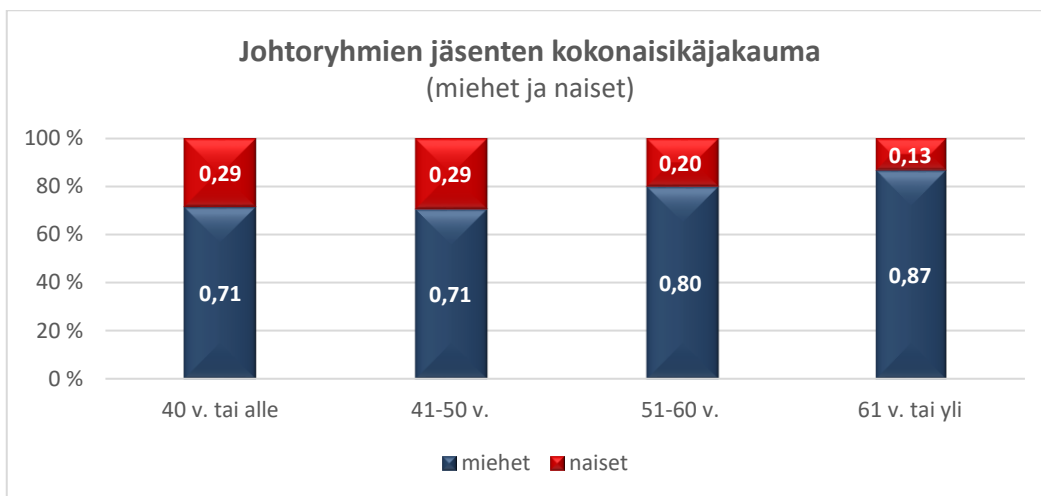
¹² Naisjohtajaselvitys 2018, s. 42.

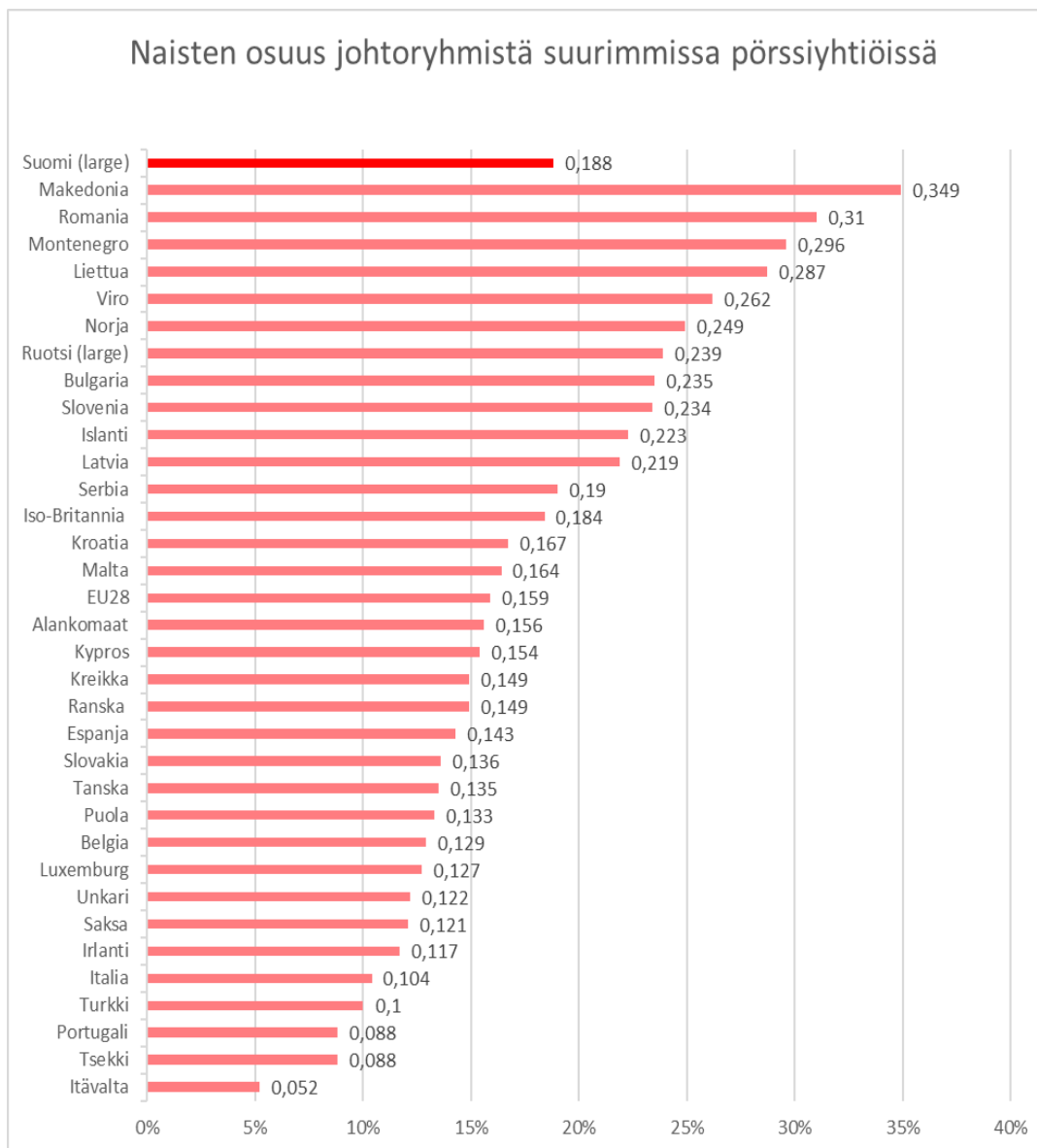
¹³ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 26.

¹⁴ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 35-37. Ruotsissa eri johtoryhmätehtävien sukupuolijakauma on samankaltainen kuin Suomessa. Ruotsissa johtoryhmien HR-johtajista 71 % on naisia, lakiasiainjohtajista 48 %, viestintäjohtajista 55 %, markkinointijohtajista 27 %, talousjohtajista 26 %, liiketoimintajohtajista 16 %, myyntijohtajista 14 % ja IT-johtajista 12 % (Naisjohtajaselvitys 2018, s. 32).

¹⁵ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 40.

Johtoryhmien ikäjakaumat





Tiedot ja graafit Naisjohtajaselvitys 2018, s. 36-37

Kansainvälinen vertailu naisten johtoryhmäpaikoista

Taulukon lähde: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex/bar/chart/year:2018-B1/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:EXEC/NACE:TOT

3 Pörssiyhtiöiden tavoitteiden seuraaminen

3.1 Poikkeaminen molempien sukupuolten edustusta koskevasta suosituksesta

Hallinnointikoodi on laadittu noudatettavaksi ns. noudata tai selitä -periaatteen (comply or explain) mukaisesti, jolloin yhtiö voi poiketa yksittäisistä suosituksista, mikäli poikkeamiseen on perusteltu syy. Yhtiön tulee noudata tai selitä -periaatteen mukaisesti selostaa, mistä suosituksista se poikkeaa sekä esittää poikkeamisen syyt ja poikkeamisesta päättämisen tapa.

Vuonna 2017 10 pientä pörssiyhtiötä poikkesi molempien sukupuolten edustusta koskevasta suosituksesta. Kahdessa yhtiössä hallitusta täydennettiin vuoden aikana naisjäsenellä. Suurissa ja keskisuurissa pörssiyhtiöissä ei ollut poikkeamia vaan hallituksissa oli kummatkin sukupuolet edustettuina. Yhtiöt, jotka ilmoittivat poikkeamasta, perustelivat sen epäselvästi. Useimmat lähinnä viittasivat siihen, että yhtiöllä on jatkossa tavoitteena löytää hallitukseen molempien sukupuolten edustajia.

3.2 Sukupuolten edustusta koskevat tavoitteet

Vaikka naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä kasvaa, tuottaa vuonna 2017 tulneiden raportointivaatimusten soveltaminen joillekin yhtiöille vielä vaikeuksia. Seuraavassa on yhteenveto suurten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden raportointikäytännöistä. Yhteensä 18 yhtiötä (15 %) ilmoitti vuonna 2018 selkeän lukumääräisen tai prosentuaalisen tavoitteen, esimerkiksi valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisen 40 % tavoitteen 1.1.2020 mennessä. Yhteensä 55 yhtiötä (45 %) yhtiöistä ainoastaan toisti tavoitteekseen hallinnointikoodin suosituksessa ilmaistun vaatimuksen siitä, että hallituksessa tulisi olla vähintään yksi edustaja kummastakin sukupuolesta. Yksi yhtiö ilmoitti tavoitteekseen pyrkimyksen sisällyttää ehdokasasettelun arviointiprosessiin kummankin sukupuolen edustajia.

Yhteensä 28 yhtiötä (23%) yhtiöistä kertoi monimuotoisuustavoitteistaan sisällyttämättä niihin mitään tavoitteita vaan tyytyi korkeintaan toteamaan, että sukupuoli on yksi hallituskokoonpanon valmistelua ohjaava seikka.¹⁶ Yhteensä 16 yhtiötä (13 %) esitti tavoitteensa muulla sanallisella tavalla, esimerkiksi viittaamalla *tasapainoiseen* sukupuolijakaumaan. Epämääräinen esittämistapa ulottuu myös yhtiöihin, joissa hallitus koostuu jo nykyisellään tasapuolisesti miehistä ja naisista. Näin tavoitteensa ilmaisseet yhtiöt eivät ole juurikaan raportoineet tavoitteissaan edistymistä, vaikka hallinnointikoodi edellyttää myös tavoitteiden seurannan ja tehtyjen toimenpiteiden raportointia. Lisäksi 5 pientä pörssiyhtiötä (4 %) jätti noudattamatta hallinnointikoodin raportointivaatimusta, eikä sisällyttänyt monimuotoisuusperiaatteita lainkaan CG-selvitykseensä. Parannusta viime vuoteen on joka tapauksessa havaittavissa, sillä viime vuonna kokonaan raportoimatta jättäneitä yhtiöitä oli vielä 22.

¹⁶ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 15.

Keskuskauppakamari on Corporate Governance –selvityksessä vuonna 2018 todennut, että hallinnointikoodissa asetettu raportointivelvoite viittaa täsmällisemmin ilmoitettaviin tavoitteisiin.¹⁷

Yhtiöt eivät juurikaan raportoineet, miten niiden edellisenä vuonna asettamissa tavoitteissa oli edistytty vaikka hallinnointikoodi edellyttää tavoitteiden lisäksi niiden seurantaan ja tehtyjen toimien raportointia.¹⁸

Kaikki suuret ja keskisuuret pörssiyhtiöt raportoivat monimuotoisuusperiaatteistaan.

3.3 Tasapuolisen edustuksen saavuttaminen yhtiöiden omin toimin

Naisten määrä kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksissa on vuonna 2008 hallinnointikoodiin sisällytetyn suosituksen antamisen jälkeen noussut 12 prosentista nykyiseen 29 prosenttiin. Ennen hallinnointikoodin uudistusta vuonna 2008 naisia oli vain 51 prosentilla pörssiyhtiöiden hallituksista, kun vuonna 2018 vastaava osuus on 98 prosenttia. Vuonna 2018 uusista hallitusnimityksistä 31 prosenttia oli naisia ja hallituspaikan menettäneistä 20% oli naisia. Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituspaikoista on 2018 suurissa yhtiöissä 34% ja keskikokoisissa yhtiöissä 29%. Pääsääntöisesti naiset ovat edelleen vähemmistössä hallituksissa. 50 pörssiyhtiössä (41 %) naisten osuus hallituksista on saavuttanut vähintään kolmasosan. Toisaalta yhden naisjäsenen hallituksia on yhtä monta (50 yhtiötä; 41 % kaikista yhtiöistä). On myös huomattava, että suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituskoko on kansainvälisesti verrattuna pieni, keskimäärin 6,3 jäsentä.¹⁹

Hallinnointikoodin suositukset ja velvollisuus julkiseen perusteluun ovat johtaneet yhtiöiden aloitteellisuuteen molempien sukupuolten edustuksen tasapuoliseksi toteuttamiseksi. Suomen luvut ovat myös kansainvälisesti vertaillen korkeat, ottaen huomioon, että yritysten kokoluokka vaikuttaa merkittävästi naisten osuuteen hallituksissa (pienissä yhtiöissä naisten määrä hallituksessa on tavallisesti pienempi ja suomalaiset pörssiyhtiöt ovat kooltaan pääosin pieniä kansainvälisessä vertailussa). Euroopan parlamentti on vuonna 2011 maininnut Suomen esimerkkinä maasta, jossa naisten asemaa yritysten johdossa on onnistuttu edistämään ilman kiintiösääntelyä.²⁰

4 Arvio

Vuonna 2018 naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksissa oli 29%. Naisten osuus suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa on 34 % ja keskisuurten hallituksissa 29 %. Lukema on saavutettu ilman lainsäädäntöä. Myönteisestä kehityksestä huolimatta hallituksen tavoitetta molempien sukupuolten vähintään 40% osuudesta suurten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa ei ole vielä saavutettu. Valtio-omistaja on edelläkävijä naisten ja

¹⁷ Corporate Governance –selvitys 2018, s. 19.

¹⁸ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 14.

¹⁹ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 8-10.

²⁰ Euroopan parlamentin päätöslauselma 6. heinäkuuta 2011 naisista ja yritysjohtajuudesta (2010/2115(INI)), 6.7.2011, kohta 6.

miesten tasapuolisen hallitusedustuksen toteuttamisessa pörssiyhtiöissä määrällisten tavoitteiden pohjalta, mikä yhdessä pörssihallinnointikoodin kanssa on edistänyt myös muiden sijoittajien toimia tasapuolisen kohtelun saavuttamiseksi.

Vaikka molempien sukupuolten edustus toteutuu yhtiöissä aiempaa paremmin, asiasta raportoinnin kattavuus on vielä vaihtelevaa. Molempien sukupuolten edustusta koskevan suosituksen seuranta on helpompaa kuin esimerkiksi monimuotoisuusperiaatteiden laati- mista koskeva suositus, josta vuotta 2017 koskien vain kolme yhtiötä on nimenomaisesti ilmoittanut poikkeavansa. Toisaalta molempien sukupuolten edustuksesta annetusta suosituksista poikkeamisesta annetut selvitykset periaatteiden sisällöstä ja tavoitteista ovat joillakin yhtiöillä niin epämääräiset, ettei niitä voida pitää täysin hallintokoodin suosituksen mukaisina. Suosituksen 8 yksiselitteisyys voi myös osaltaan vaikuttaa siihen, että se näyttää ilmoitettujen poikkeusten määrää verrattaessa poiketuimmalta suositukselta.

Hallinnointikoodin raportointivaatimuksen noudattamisasteen parantuminen osoittaa, että julkisen perustelun paine kannustaa raportointivaatimuksen täyttämiseen. Mitä vähemmän yhtiöitä jättää noudattamatta raportointivaatimusta, sitä voimakkaammin julkinen paine kohdistuu yksittäiseen yhtiöön. Tämä korostaa hallinnointikoodin toimivuutta ja asemaa sääntelyinstrumenttina.

Kiintiölainsäädännön tarvetta arvioitaessa on huomattava, että yhtiön hallinnointia koskeva raportointi tähtää avoimuuteen ja sijoittajille välittyvään informaatioon, eikä sitä pitäisi käsittää vain itsetarkoituksena. Keskuskauppakamarin mukaan yhtiöiden julkaisemat selvitykset poikkeavat suhteellisen paljon esitystavaltaan toisistaan, eikä kaikilta yhtiöiltä niiden koko, omistajakunnan hajaantuneisuus, kansainvälisyys tai liiketoiminnallinen suuntautuminen huomioiden voida odottaa samanlaista panostusta annettaviin selvityksiin²¹.

Vaikka kiintiölainsäädännöllä voidaan nostaa naisten määrää hallituksissa, eivät kiintiöt kuitenkaan automaattisesti lisää naisten määrää toimitusjohtajina tai johtoryhmissä. Tätä tukee esimerkiksi Norjasta saatavilla oleva tieto, sillä Norjassa naisten osuus johtoryhmissä ei ole kasvanut hallituspaikkoja vastaavasti kiintiölain säätämisen jälkeen.²² Johtoryhmissä toimivat naiset toimivat edelleen pääosin tukitoiminnoissa, joista harvemmin edetään toimitusjohtajiksi tai hallituksiin.²³ Suomessa teollisuustuotteet ja -palvelut -sektorin pörssiyhtiöiden liiketoimintajohdossa naisten osuus ei ole lisääntynyt ja on yhä lähes olematon, 3%. Naisten osuus johtoryhmän jäsenistä on pienin suurissa pörssiyhtiöissä ja suurin keskikokoisissa ja pienissä pörssiyhtiöissä. Johtoryhmien jäsenten koulutustaustan osalta teknisen alan koulutuksen saaneet naiset ovat selvästi aliedustettuja. Toisaalta uusia johtoryhmän jäseniä valittaessa nuorempien naisten osuus on kasvanut kaikissa pörssiyhtiöissä ja erityisesti pienissä ja keskisuurissa pörssiyhtiöissä. Tarvitaankin toimenpiteitä tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi johtoryhmissä ja laajemmin yritysten ylimmässä johdossa.

²¹ Corporate Governance -selvitys 2018, s. 8.

²² Statistisk sentralbyrå: Women and Men in Norway 2018, s. 26. https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/347081?_ts=162df570d58, <https://www.ssb.no/en/virk-somheter-foretak-og-regnskap/statistikker/styre/aar>.

²³ Naisjohtajaselvitys 2018, s. 21-34. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2018/11/keskus-kauppakamarin-naisjohtajaselvitys-2018-20.11.-webversio.pdf>.

5 Ehdotus valtioneuvoston toimenpiteiksi

Jatketaan itsesääntelyn ja pörssiyhtiöiden omien toimien seurantaan naisten ja miesten hallitus- ja johtoryhmäpaikkojen kehityksen osalta. Tavoitteena on, että suurten ja keski-suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa naisten ja miesten osuus on vähintään 40% vuoteen 2020 mennessä. Selvitetään naisten hallitus-, toimitusjohtaja- ja johtoryhmäpaikkoja pörssiyhtiöissä rajoittavat syyt. Toteutetaan asiasta tutkimus- tai selvityshanke.

LIITE 2

HALLITUKSEN TASA-ARVOTAVOITTEET VALTIO-OMISTEISISSA YHTIÖISSÄ

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmat ovat vuodesta 2004 alkaen sisältäneet seuraavat valtio-omisteisia yhtiöitä koskevat tasa-arvotavoitteet:

- Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden hallituksissa on oltava naisia ja miehiä vähintään 40 prosenttia.
- Yhtiöissä, joissa valtio on enemmistössä ja jotka eivät ole pörssiyhtiöitä, on 40 prosentin osuus hallituksissa samoin toteuduttava, ellei muuhun ole nimenomaisia perusteita (yhtiöjärjestyssäännöksiä, osakassopimuksia tai muita sellaisia).
- Yhtiöissä, joissa valtio on suoraan tai välillisesti vähemmistöomistaja, on valtion ja valtiota edustavien toimijoiden edistettävä tasa-arvoa siten, että ne nimeävät ehdokkaita hallitusten jäseniksi tasa-arvotavoitteita toteuttavalla tavalla.
- Pörssiyhtiöissä, joissa valtio on enemmistössä, tavoitteena on saavuttaa naisten ja miesten vähintään 40 prosentin osuus.

Valtio edistää sukupuolten tasapuolista edustusta yhtiöiden johtoryhmissä ja nimitystomikunnissa.

LIITE 3

Markkinaehtoisesti toimivien valtio-omisteisten yhtiöiden ja ministeriöiden omistajaohjauksessa olevien erityistehtävayhtiöiden hallituspaikat, naisjäsenten määrä ja osuus (%) hallituspaikoista vuosina 2014, 2016 ja 2018 pidettyjen yhtiökokousten jälkeen sekä johtoryhmien jäsenten määrä ja naisten osuus jäsenistä v. 2016 ja 2018 yritysryhmittäin

	Hallitus 2014			Hallitus 2016			Hallitus 2018			Johtoryhmä 2016			Johtoryhmä 2018			Hallinnoiva taho
Ryhmä 1. Valtion kokonaan omistamat yhtiöt	Yht.	Naisia	Naisia, %	Yht.	Naisia	Naisia, %	Yht.	Naisia	Naisia, %	Yht.	Naisia	Naisia, %	Yht.	Naisia	Naisia, %	
Altia (liistautui 2018, valtio vähemmistöomistajaksi)	7	4	57,1 %	7	3	42,9 %	7	3	42,9 %	6	2	33,3 %	7	2	28,6 %	VNK
Arctia Oy	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	8	2	25,0 %	8	2	25,0 %	VNK
Destia (myyty 2014)	5	2	40,0 %													
Finavia Oyj (aiemmin ryhmä 6)							7	3	42,9 %				9	2	22,2 %	VNK
Gasum Oy	Sisäinen hallitus			5	2	40,0 %	7	3	42,9 %	9	3	33,3 %	8	3	37,5 %	VNK
Leijona Catering Oy	6	3	50,0 %	6	3	50,0 %	6	3	50,0 %	5	2	40,0 %	6	4	66,7 %	VNK
Meritaito Oy	6	3	50,0 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	6	0	0,0 %	5	1	20,0 %	VNK
Motiva Oy	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	6	6	100,0 %	7	7	100,0 %	VNK
Nordic Morning Group Oyj	6	3	50,0 %	6	3	50,0 %	6	3	50,0 %	11	4	36,4 %				VNK
Posti Group Oyj	8	4	50,0 %	8	4	50,0 %	8	3	37,5 %	10	3	30,0 %	10	3	30,0 %	VNK
Suomen Lauttaliikenne Oy	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	8	2	25,0 %	7	2	28,6 %	VNK
Suomen Rahapaja Oy	7	3	42,9 %	6	3	50,0 %	5	2	40,0 %	6	4	66,7 %	6	4	66,7 %	VNK
Suomen Viljava Oy	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	3	1	33,3 %	3	1	33,3 %	VNK
Tapio Oy (perustettu 2015)				4	3	75,0 %	5	2	40,0 %	6	3	50,0 %	6	3	50,0 %	VNK
VR-yhtymä Oy	8	3	37,5 %	8	3	37,5 %	7	3	42,9 %	10	3	30,0 %	10	1	10,0 %	VNK
YHTEENSÄ	73	33	45,2 %	75	34	45,3 %	76	32	42,1 %	94	35	37,2 %	92	35	38,0 %	
Ryhmä 2. Valtiolla enemmistö, listaamattomat kaupallisesti toimivat (osakassopimusrajoite ja/tai toimialan erityispiirteet)																
Boreal Kasvinjalostus Oy	5	1	20,0 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	6	3	50,0 %	6	2	33,3 %	VNK
Kemijoki Oy	7	1	14,3 %	7	1	14,3 %	7	2	28,6 %	7	1	14,3 %	7	1	14,3 %	VNK
Patria Oyj	6	1	16,7 %	8	2	25,0 %	8	2	25,0 %	9	2	22,2 %	10	3	30,0 %	VNK
Raskone	6	3	50,0 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	5	1	20,0 %	4	0	0,0 %	VNK
Vapo Oy	6	2	33,3 %	6	2	33,3 %	8	3	37,5 %	6	2	33,3 %	10	1	10,0 %	VNK
Fingrid (VM ja HVK 53,1 %)	7	2	28,6 %	5	2	40,0 %	5	3	60,0 %	8	2	25,0 %	9	3	33,3 %	VM
Cinia							5	2	40,0 %				7	2	28,6 %	LVM
YHTEENSÄ	37	10	27,0 %	36	11	30,6 %	43	16	37,2 %	41	11	26,8 %	53	12	22,6 %	

Ryhmä 3. Valtio vähemmistöomistaja, listaamattomat kaupallisesti toimivat (vähäinen omistusosuus ilman nimeämisoikeutta/AREK, FCG: osakassopimusrajoite/valtiolla vain yksi paikka)																	
Art and Design City (myyty)	7	2	28,6 %														
Ekokem (myyty)	7	3	42,9 %														
FCG (myyty)	7	1	14,3 %														
Silta (myyty)	6	0	0,0 %														
Suomen siemenperunakeskus Oy	6	0	0,0 %	6	0	0,0 %	6	0	0,0 %	7	4	57,1 %	7	3	42,9 %	VNK	
YHTEENSÄ	33	6	18,2 %	6	0	0,0 %	6	0	0,0 %	7	4	57,1 %	7	3	42,9 %		
Ryhmä 4. Valtioenemmistöiset pörssiyhtiöt																	
Finnair Oyj	7	3	42,9 %	7	3	42,9 %	8	3	37,5 %	9	4	44,4 %	9	4	44,4 %	VNK	
Fortum Oyj	8	3	37,5 %	8	3	37,5 %	8	3	37,5 %	11	2	18,2 %	10	2	20,0 %	VNK	
Neste Oyj (valtio vähemmistöomistajaksi 2018)	7	3	42,9 %	7	3	42,9 %				10	2	20,0 %				VNK	
YHTEENSÄ	15	6	40,0 %	15	6	40,0 %	16	6	37,5 %	30	8	26,7 %	19	6	31,6 %		
Ryhmä 5. Pörssiyhtiöt, joissa valtio vähemmistöomistaja																	
Neste Oyj (aiemmin ryhmä 4)							8	3	37,5 %				8	2	25,0 %	VNK	
Elisa Oyj	7	3	42,9 %	7	3	42,9 %	7	3	42,9 %	8	2	25,0 %	10	2	20,0 %	Solidium	
Kemira Oyj	6	2	33,3 %	7	3	42,9 %	6	3	50,0 %	10	2	20,0 %	8	1	12,5 %	Solidium	
Konecranes Oyj (uusi)							8	2	25,0 %				9	2	22,2 %	Solidium	
Nokia Oyj (uusi)							10	3	30,0 %				15	2	13,3 %	Solidium	
Metso Oyj	8	2	25,0 %	8	2	25,0 %	8	2	25,0 %	9	2	22,2 %	10	2	20,0 %	Solidium	
Outokumpu Oyj	8	2	25,0 %	9	3	33,3 %	6	2	33,3 %				10	1	10,0 %	Solidium	
Outotec Oyj	8	2	25,0 %	8	2	25,0 %	8	3	37,5 %	8	3	37,5 %	9	2	22,2 %	Solidium	
Sampo Oyj	8	4	50,0 %	8	3	37,5 %	8	3	37,5 %	10	0	0,0 %	9	0	0,0 %	Solidium	
SSAB	9	2	22,2 %	8	3	37,5 %	8	3	37,5 %	11	3	27,3 %	11	3	27,3 %	Solidium	
Stora Enso Oyj	9	3	33,3 %	8	2	25,0 %	9	3	33,3 %	12	4	33,3 %	12	5	41,7 %	Solidium	
Talvivaara				4	1	25,0 %											
Telia Sonera	11	4	36,4 %	8	4	50,0 %				11	4	36,4 %					
Tieto Oyj	8	2	25,0 %	5	2	40,0 %	7	2	28,6 %	10	3	30,0 %	10	3	30,0 %	Solidium	
Valmet Oyj	7	2	28,6 %	8	3	37,5 %	7	3	42,9 %	15	2	13,3 %	14	2	14,3 %	Solidium	
YHTEENSÄ	89	28	31,5 %	88	31	35,2 %	100	35	35,0 %	104	25	24,0 %	135	27	20,0 %		

Ryhmä 6. Erityistehtäväyhtiöt																	
Erityistehtäväyhtiöt enemmistöomistus																	
Air Navigation Services Oy (perustettu 2017)							3	1	33,3 %				6	0	0,0 %		LVM
Akruunu				4	1	25,0 %	4	1	25,0 %	3	1	33,3 %	5	2	40 %		YM
Alko				9	4	44,4 %	7	3	42,9 %	8	5	62,5 %	8	5	62,5 %		STM
Baltic Connector				4	1	25,0 %	4	1	25,0 %	4	1	25,0 %	6	3	50,0 %		TEM
Finavia (siirtynyt ryhmään 1)				7	3	42,9 %				10	1	10,0 %					VNK
Finnvera				7	4	57,1 %	7	4	57,1 %	8	4	50,0 %	6	5	83,3 %		TEM
Finrail				5	2	40,0 %	6	2	33,3 %	7	2	28,6 %	6	2	33,3 %		LVM
Hansel				5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	5	3	60,0 %	6	3	50,0 %		VM
Haus				5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	3	3	100,0 %	2	1	50,0 %		VM
ICT Palvelukeskusyhtiö Vimana (uusi)							6	3	50,0 %				8	4	50,0 %		VM
Sotedigi (uusi)							7	3	42,9 %				n/a	n/a	n/a		VM
Stuk International (uusi)							5	2	40,0 %				n/a	n/a	n/a		STM
Suomen Teollisuussijoitus							7	3	42,9 %				6	1	16,7 %		TEM
VTT				7	3	42,9 %	7	3	42,9 %	11	6	54,5 %	9	5	55,6 %		TEM
Finnfund				8	6	75,0 %	8	5	62,5 %	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %		UM
Terrafame				3	1	33,3 %	3	1	33,3 %	1	0	0,0 %	9	1	11,1 %		TEM
Yle				8	3	37,5 %	8	3	37,5 %	10	4	40,0 %	8	4	50,0 %		LVM*
Finnpilot Pilotage Oy				6	3	50,0 %	5	3	60,0 %	5	1	20,0 %	5	2	40,0 %		VNK
Governia Oy	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %	4	2	50,0 %				n/a	n/a	n/a		VNK
Solidium Oy	7	3	42,9 %	6	3	50,0 %	7	3	42,9 %	4	1	25,0 %	4	1	25,0 %		VNK
Suomen Erillisverkot Oy				7	3	42,9 %	7	3	42,9 %	7	0	0,0 %	7	0	0,0 %		VNK
Valtion Kehitysyhtiö Vake Oy (perustettu 2016)							6	3	50,0 %				n/a	n/a	n/a		VNK
Veikkaus Oy				7	3	42,9 %	8	4	50,0 %	6	1	16,7 %	8	2	25,0 %		VNK
Gasonia Oy				3	1	33,3 %	3	1	33,3 %				n/a	n/a	n/a		VNK
CSC Tieteen tietotekniikan keskus				7	3	42,9 %	6	2	33,3 %	7	3	42,9 %	17	4	23,5 %		OKM
YHTEENSÄ	12	5	41,7 %	60	28	47 %	132	58	44 %	97	35	36,1 %	114	43	37,7 %		
Erityistehtäväyhtiöt vähemmistöomistus																	
Suomen Yliopistokiinteistöt							6	1	16,7 %				5	0	0,0 %		VM
Hevosopisto							7	3	42,9 %				8	5	62,5 %		OKM
Kuntarahoitus							8	4	50,0 %				7	2	28,6 %		YM
Tietokarhu							5	2	40,0 %								VM
Suomen Ilmailuopisto Oy							4	1	25,0 %				7	1	14,3 %		VNK
YHTEENSÄ							30	11	37 %				27	8	29,6 %		
ERITYISTEHTÄVÄYHTIÖT YHTEENSÄ	12	5	41,7 %	60	28	47 %	162	69	42,6 %	97	35	36,1 %	121	51	42,1 %		

LIITE 4

Tasa-arvohaasteita politiikka-aloilla

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016-2019; toimenpide 7.2; haasteet selvitetty ministeriöissä pääosin keväällä 2018

LVM	tasa-arvohaaste	missä määritelty
	<p>- Liikennealan työolojen ja keskustelukulttuurin kehittäminen siten, että ne eivät muodostaisi estettä kyseisiin ammatteihin hakeutumiselle</p> <p>- Kannusteiden lisääminen siten, että naisten ja miesten välinen ero osallistumisessa IT-koodaukseen pienenee (nykyisin yli 90 % koodaajista on miehiä/Tilastokeskuksen tieto).</p>	Virkamiesjohtoryhmä on maaliskuussa 2018 hyväksynyt tasa-arvohaasteet
MMM	tasa-arvohaaste	missä määritelty
	<p>Keskeisin tasa-arvohaaste toimialalla on stereotyyppien purkamisen. Se linkittyy koko ministeriön hallinnon-alan toimintaan. Maa- ja metsätaloustyöt, metsän omistaminen sekä harrastukset kuten metsästys ja kalastus ovat aiemmin olleet mielikuvissa erityisesti miesten tehtäviä/harrastuksia. Viime vuosikymmenen aikana tilanne on kuitenkin muuttunut. Siitä huolimatta stereotyyppien purkamisessa on vielä työtä. Stereotyyppien purkamisen haaste linkittyy kaikkeen toimintaan, mukaan lukien viestintä.</p> <p>Lisäksi ministeriössä on identifioitu seuraavia tasa-arvon kannalta relevantteja teemoja/prosesseja:</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioiminen säädösvalmistelussa Ministeriössä säädösvalmisteluprosessin alussa arvioidaan, miten sääntely vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen yhteiskunnassa ja voidaanko sääntelyllä edistää niiden toteutumista.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioiminen valtionapuasioissa Maa- ja metsätalousministeriö myöntää vuosittain valtionapuja merkittävän määrän. Harkinnanvaraisen valtionavun myöntämisperusteissa voidaan huomioida se, miten avustettava hanke edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.</p> <p>Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelman eli maaseutuohjelman tarkoituksena on tukea kasvua ja kehitystä, tuoda hyvinvointia koko Suomelle. Ohjelman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset tullaan arvioimaan</p>	
OKM	tasa-arvohaaste	missä määritelty
yleisesti	Talousarvioesitykseen liittyvät sukupuolivaikutukset Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan määrärahoista yli puolet on lakisääteisiä siirtomenoja, joiden vaikutukset sukupuolten asemaan riippuvat rahoituspäätöksistä.	talousarvioesitys

	<p>Naisten ja miesten koulutustaso eroaa nuorissa ikäryhmissä varsin huomattavasti naisten eduksi. Perusopetuksen suorittamatta jättäminen, pelkän perusopetuksen varaan jääminen sekä ammatillisen tai korkeakoulutuksen keskeyttäminen on tyypillistä erityisesti poikaoppilaille ja miesopiskelijoille. Perusopetuksen laadun parantamisen, joustavan perusopetuksen käytäntöjen sekä ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen arvioidaan pienentävän erityisesti ilman ammatillista koulutusta jäävien osuutta väestöstä ja siltä osin sukupuolten koulutustasoeroja.</p> <p>Tyttöjen ja poikien opiskeluvalinnat pitävät yllä työelämän segregaatiota. Jatketaan toimia, joilla vaikutetaan tyttöjen ja poikien opiskeluvalintoihin.</p> <p>Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan toiminnot suuntautuvat lähtökohtaisesti tasa-arvoisesti. Liikuntatoimen valtion-avustuspolitiikan lähtökohtana on liikuntalain mukainen tasa-arvon edistäminen, ja tämä otetaan huomioon avustuskriteereissä. Tasa-arvo sisältyy myös nuorisolain arvoihin. Nuorisotyössä avustusta suunnataan tarvittaessa eriytetysti tyttöjä ja poikia koskeviin hankkeisiin. Kulttuuriala on sekä toimijoiden että palvelujen käytön ja harrastamisen osalta naisvaltaista, mutta miesten osuus kulttuuripalveluiden käyttäjinä on kasvanut. Toisaalta naisten toimeentulo taiteen aloilla on keskimäärin miehiä heikompaa, ja asia on tarkoitus huomioida luovan työn tekijöiden toimintaedellytyksiä parannettaessa.</p> <p>Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa tilastoinnin ja tutkimusten avulla hallinnonalansa toimintojen sukupuolivaikutuksia.</p>	
perusopetus	<p>Loppuvuonna 2016 julkaistun PISA 2015 -tutkimuksen kolmea ydinaluetta (lukutaito, matematiikka, luonnontieteet) koskevassa raportissa Suomessa havaittiin ensimmäistä kertaa suorituseroja maantieteellisten alueiden välillä. Kansainvälisesti katsottuna Suomi sijoittui kuitenkin parhaiden joukkoon ja koulujen väliset erot ovat säilyivät edelleen pieninä. Poikien ja tyttöjen välinen osaamisero on kuitenkin kasvanut.</p> <p>Uusi peruskoulu -ohjelma (2016-2019) tukee peruskoulun uudistumista ja sen tavoitteena on vahvistaa jokaisen oppilaan oppimista ja koulutuksellista tasa-arvoa. Syksyllä 2017 asetettu lukemisen ja lukutaidon asiantuntijoista koostuva Lukutaitofoorumi puolestaan hakee ratkaisuja lukutaidon ja lukuinnon heikkenemiseen.</p> <p>Tehostetun tuen oppilaista poikia oli 65 prosenttia ja tyttöjä 35 prosenttia. Erityistä tukea saaneista poikia oli 70 ja tyttöjä 30 prosenttia.</p> <p>Tyttöjen ja poikien välinen ero oppimistuloksissa on erityisen selvä perusopetuksen päättyessä. Monen pojan koulutuksellisia valintoja rajoittavat tässä vaiheessa heidän tyttöjä selvästi heikommat perusopetuksen päättöarvosansa. Poikien heikomman koulumenestyksen seurauksena he ovat aliedustettuja niiden nuorten joukossa, jotka jatkavat opintojaan perusopetuksen päätyttyä lukiossa, mutta yliedustettuja niiden noin 15 prosentin joukossa, jotka jäävät ilman toisen asteen tutkintoa.</p>	<p>Pisa-tutkimus 2015 TIMSS-tutkimus (Trends in International Mathematics and Science Study).</p> <p>Tilastokeskus 2017</p> <p>"Miten selittää poikien alisuoriutuminen peruskoulussa?" toteuttajina Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopisto. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 36/2018</p>

perusopetus, toinen aste	Kieltenopiskelu, kielivalintojen sukupuolittuminen ja erityisesti poikien vähentyvä kiinnostus kieltenopiskeluun. Kielten kärkihankkeen kielten opiskelua koskevilla toimenpiteillä vahvistetaan suomalaista kielivaraa.	Monikielisyys vahvuudeksi 2017:51 Karvi/kielitaidon arvioinnit
oppivelvollisuuden jälkeinen koulutus	Varsinkin koulutuksen ulkopuolelle päätyneet pojat eivät juuri koe saaneensa tietoa työvoimatoimistoista, oppilaanohjaajilta, opettajilta, harrastusten ohjaajilta tai nuorisotyöntekijöiltä.	Nuorisobarometri 2017
lukiokoulutus	Lukiokoulutuksen opiskelijoista suurin osa on tyttöjä. Opiskelijoista 57 prosenttia ja tutkinnon suorittaneista 58 prosenttia oli naisia.	Tilastokeskus 2017.
liikunta	Määrällisesti tarkasteltuna eri sukupuolten välillä on eroja niin fyysisessä aktiivisuudessa kuin johtamisessa ja päätöksenteossa.	Liikunta ja tasa-arvo 2017; Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:6
liikunta	Objektiivisten mittauksen mukaan tytöille kertyy vähemmän fyysistä aktiivisuutta kuin pojille. Tyttöjä on vähemmän mukana organisoidussa liikunnassa kuin poikia.	Liikunta ja tasa-arvo 2017; Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:6
liikunta	Naisia on vähemmän liikunnan ja urheilun toimijoina. Naisten osuus liikuntajärjestöjen ja kuntien liikuntatoimen johtavina työntekijöinä ja viranhaltijoina on kasvanut melko paljon. Sen sijaan naisten osuus liikuntajärjestöjen luottamushenkilöinä on kasvanut hitaammin. Naisia on kuitenkin edelleen keskimäärin miehiä vähemmän liikunta-alan johtotehtävissä.	Liikunta ja tasa-arvo 2017; Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:6
liikunta	Liikunta-alan tietopohja eri sukupuolten näkökulmista on viime vuosina vahvistunut, mutta liikuntapoliittisen päätöksenteon tueksi tarvitaan edelleen lisää tietoa myös vähemmän tutkituilta alueilta, kuten liikuntapaikkojen käytön osalta eli olosuhderesurssien jaosta naisten ja miesten liikuntaan ja urheiluun. Kun se puuttuu, keskustelu perustuu yleistyksiin tai mielikuviin.	Liikunta ja tasa-arvo 2017; Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:6
liikunta	Sukupuolten väliset erot liikkumisessa tulisi ottaa huomioon palveluja kehitettäessä. Systemaattisella tiedonkeruulla, esimerkiksi hyvinvointikertomusten mittareiden hyödyntämisellä, voidaan vaikuttaa siihen, että kuntalaiset saavat tasa-arvoisia palveluita.	Liikunta ja tasa-arvo 2017; Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:6
nuorisotyö	Syrjäytyminen on erityisesti nuorten miesten ongelma. Syrjäytyneiksi luokitellaan sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuoliset nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta. Pekka Myrskylän analyysin (2012) mukaan edellä mainitulla tavalla määriteltyjä syrjäytyneitä 15–29 -vuotiaita nuoria oli vuonna 2010 yhteensä 51 341. Tämä on noin 5 % kaikista tämän ikäisistä nuorista. Miehiä syrjäytyneistä nuorista oli 64 % ja naisia 36 %.	Myrskylä (2012)
nuorisotyö	Syrjäytymisen ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta huomion arvoinen on se havainto, että varsinkin kokonaan koulutuksen ulkopuolelle jääneet pojat kokevat saaneensa vain vähän tietoa koulutusvaihtoehdoista. Suurimmillaan sukupuolten väliset erot ovat suhteessa viranomaisiin ja muihin ammattimaisiin aikuisiin. Koulutuksen ulkopuolelle päätyneet pojat eivät juuri koe saaneensa tietoa työvoimatoimistoista, oppilaanohjaajilta, opettajilta, harrastusten ohjaajilta tai nuorisotyöntekijöiltä.	Nuorisobarometri (2017)
nuorisotyö	Samaan aikaan Nuorisobarometrin mukaan lukiossa vääriin koulutusvalintoihin liittyvät pelot ovat yli kaksi kertaa yleisempiä tytöillä kuin pojilla. Alle 20-vuotiaat tytöt myös kantavat huolta työssä jaksamisestaan ja työn riittävydestä	Kouluterveyskysely, Nuorisobarometri (2017)

	selvästi enemmän kuin pojat. Kouluterveyskyselyissä puolestaan havaitaan niin peruskoulussa kuin toisella asteella olevien tyttöjen kokevan selvästi poikia enemmän ahdistusta ylipäättään.	
korkeakoulutus	Tasa-arvon osalta ei ole kuvattu haastetta, vaan asetettu tavoitetilä vuodelle 2025: Korkeakouluysteio heijastaa väestön moninaisuutta ja sen toiminnassa toteutuu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Korkeakoulut tukevat mahdollisuuksien tasa-arvoa ja edistävät tutkintojen suorittamista tavoiteajassa kaikilla tutkinto-tasoilla.	Tavoitetilä on asetettu kunkin korkeakoulun ja opetus- ja kulttuuriministeriön sopimuk-sessa sopimuskaudelle 2017-2020.
korkeakoulutus	Naisten ja miesten koulutustaso eroaa nuorissa ikäryhmissä varsin huomattavasti naisten eduksi. Perusopetuksen suorittamatta jättäminen, pelkän perusopetuksen varaan jääminen sekä ammatillisen tai korkeakoulutuksen keskeyt-täminen on tyypillistä erityisesti poikaoppilaille ja miesopiskelijoille.	Talousarvioesitys
korkeakoulutus	Tyttöjen ja poikien opiskeluvalinnat pitävät yllä työelämän segregaatiota. Jatketaan toimia, joilla vaikutetaan tyttöjen ja poikien opiskeluvalintoihin. Tavoite huomioitiin osana korkeakouluille suunnattua kärkihanke 3 kokonaisuutta tukevien hankkeiden erityisavus-tushakua. Hakuilmoituksessa mukaisesti yhtenä kehittämishankkeiden tavoitteena voisi olla alojen sukupuolittaisen segregaation purkaminen.	Talousarvioesitys Koulutusalojen segregaation haaste ja toi-met on lisäksi kirjattu hallituksen ja työmark-kinajärjestöjen Samapalkkaisuusohjelmaan. Kärkihanke 3, kehittämishankehaku 2017 http://minedu.fi/avustukset/avustus/-/as-set_publisher/korkeakoulutuksen-kehittamis-hankkeet VN TEAS Purkutalkoot-hanke: Nuorten kou-lutusvalintojen taustat ja keinot koulutus- ja ammattialojen sukupuolisegregaation lieven-tämiseksi, Policy Brief 18/2018. (ks. myös edellisen hallituksen aikainen Eh-dotus valtioneuvoston strategiaksi koulutuk-sen tasa-arvon edistämiseksi. OKM:n työryh-mämuistioita ja selvityksiä 2012:28)
Ammatillinen koulutus	Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelman tuloksista on nähtävissä, että sukupuoli vaikuttaa keskeyttä-miseen merkittäväällä tavalla ja sukupuolen mukainen eriytyminen on edelleen yksi haaste ammatillisessa perustutkin-tokoulutuksessa. Naiset eroavat yhä useammin miesvaltaisilta aloilta ja miehet naisvaltaisilta aloilta. Miehet eroavat edelleen selkeästi useammin kuin naiset vanhemmissa ikäryhmissä. Alle 19-vuotiaissa naiset taas eroavat hieman useammin. Sukupuolella ei ollut suurta merkitystä erityisopiskelijoiden eroamiseen.	Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehosta-misohjelma. Seurantatutkimuksen raportti 2013. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2014:7

	<p>Tiettyjen alojen vahva eriytyminen tyttöjen ja poikien aloiksi nostaa myös näiden alojen keskeyttämisprosentteja. Koulutuksellinen segregaatio vahvistuu keskeyttämisten myötä ja tähän ongelmaan tulisi puuttua heti opintojen aloitettua.</p> <p>Ammatillisen koulutuksen 1.1.2018 uudistuneessa lainsäädännössä koulutuksen järjestäjillä on aiempaa tiukempi ohjausvelvoite. Lain (531/2017) 42 §:n 3 momentin mukaan, jos opiskelijaksi otettu haluaa perustellusta syystä vaihtaa tutkintoa tai koulutusta taikka opiskelija aikoo ilman hyväksyttävää syytä keskeyttää aloittamansa koulutuksen, koulutuksen järjestäjän tehtävänä on selvittää yhdessä opiskelijan kanssa tälle soveltuvampi tutkinto tai koulutus sekä tarvittaessa ohjata opiskelija hakeutumaan toisen koulutuksen järjestäjän koulutukseen taikka muun tarkoituksenmukaisen palvelun piiriin. Koulutuksen järjestäjien tulee 124 §:n mukaan tehdä yhteistyötä alueen työ- ja elinkeinoelämän, muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien, lukiokoulutuksen järjestäjien, korkeakoulujen ja perusopetuksen järjestäjien sekä nuorisotyötä tekevien julkisten tahojen ja yksityisten yhteisöjen ja säätiöiden kanssa. Tähän yhteistyöhön sisältyy mm. tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluihin liittyvä yhteistyö, jolla edistetään koulutustakuun toteutumista.</p> <p>Haaste on kuvattu myös valtion erityisavustushaun yhteydessä. Sukupuoli on yhteydessä ammatillisen koulutuksen keskeyttämiseen. Koulutuksen segregaatio vahvistuu keskeyttämisen myötä.</p> <p>Ks. myös jäljempää lisätietokohdasta kuvaus siitä, miten ammatillisen koulutuksen reformin mukaisella henkilökohtaistamisella ja ohjauksella voidaan osaltaan purkaa segregatiota ja vähentää keskeyttämistä.</p>	<p>Erityisavustushaun (tasa-arvosuunnittelua tukeva koulutus) hakukirje http://minedu.fi/avustukset/avustus/-/asset_publisher/erityisavustus-koulutukseen-tasa-arvo-yhdenvertaisuus-ja-kielitetoisuus-varhaiskasvatuksessa-perusopetuksessa-ja-ammattillisessa-koulutuksessa-1</p>
Ammatillinen koulutus	Sukupuolittuneisuuden vähentäminen ammatillisessa koulutuksessa (koulutuksen segregaatio)	Ehdotus valtioneuvoston strategiaksi koulutuksen tasa-arvon edistämiseksi. OKM:n työryhmämuistioita ja selvityksiä 2012:28
Ammatillinen koulutus	<p>Opetusmenetelmien ja sisältöjen yksilöllistäminen</p> <p>1.1.2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukaan (531/2017, 44 §) jokaiselle ammatillisen koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot.</p>	Ehdotus valtioneuvoston strategiaksi koulutuksen tasa-arvon edistämiseksi. OKM:n työryhmämuistioita ja selvityksiä 2012:28
Ammatillinen koulutus	<p>Poikien syrjäytyminen</p> <p>Uuden ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukainen henkilökohtaistaminen ja siihen sisältyvät monipuoliset oppimisympäristöt sekä aiempaa vahvempi koulutuksen järjestäjän ohjausvelvoite auttavat poikia löytämään oman kiinnostuksen kohteensa ja pysymään koulutuksessa.</p>	
Ammatillinen koulutus (toinen aste)	<p>Turvataan koulutustakuu eli toisen asteen koulutuspaikka jokaiselle peruskoulun päättäneelle.</p> <p>Koulutustakuun varmistamiseksi järjestetään keväisin yhteishaku perusopetuksen päättävälle ja muille vailla toisen asteen tutkintoa oleville. Muutoin päähakuväylänä ammatillisessa koulutuksessa on jatkuva haku.</p>	

Taide, kulttuuri	<p>Em. taide- ja kulttuuritoimialaa koskevien tasa-arvokysymysten lisäksi erityisesti viime aikoina on noussut esiin taiteen historiallisesti määrittäneeseen luonteeseen ja rakenteisiin liittyviä syrjintää ylläpitäviä kysymyksiä (mm. miestaitelijuuteen liittyvä neromyytti, käsitys miehistä taiteen ammattilaisina ja naisista harrastajina, #metoo-kampanjan esiin nostama sukupuoleen liittyvä häirintä ja syrjintä).</p> <p>Toteutettiin selvitys Häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta elokuva- ja teatterialalla (Jaana Paanetoja). Selvityksen ehdotusten toimeenpanon valmistelu on käynnistetty ml. valtionavustusta saavien toimijoiden työnantajavelvoitteiden noudattamisen valvonta sekä työnantajavelvoitteita ja häirinnän ehkäisyä koskevan koulutuksen resursointi elokuva- ja teatterialan toimijoille. Selvitys valmistui syyskuussa 2018.</p> <p>Kulttuuripoliitikan tutkimuskeskus Cuporessa on käynnissä Asiallista? Tasa-arvo ja työolot kulttuurin toimialalla -tutkimushanke, jossa tutkitaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työoloja kulttuurin toimialalla. Työhyvinvointia tarkastellaan kulttuuripoliittisesta sekä kulttuurien ja taiteen tutkimuksen eettisistä näkökulmista. Hankkeessa kerätään ja tuotetaan tietoa tasa-arvosta ja työhyvinvoinnista alan suositusten ja toimenpide-ehdotusten tueksi. Toteutus 1.9.2018-30.6.2019.</p>	
Varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus sekä kirjasto ja kulttuuri	Tyttöjen ja poikien lukutaitoerojen tasoittaminen; poikien tyttöjä heikommat tulokset lukutaitomittauksissa.	<p>Osana taiteen ja kulttuurin saavutettavuuden kärkihanketta 4 toteutettavan Monilukutaitoa opitaan ilolla – kehittämisohjelman toteutus-suunnitelmassa</p> <p>Ministeri Grahn-Laasosen ajalle 31.10.2017 – 31.12.2018 asettaman lukutaitofoorumin asettamiskirjeessä</p>
Taide, kulttuuri, perusopetus ja varhaiskasvatus	Poikien harrastustoiveisiin vastaaminen, kun joka viidenneltä alakoululaispojalta (19 %) ja joka kolmannelta yläkoululaispojalta (33 %) puuttuu harrastus. Koulupäivän yhteyteen ajoittuvilla harrastunneilla voidaan lisätä poikien kouluviihtyvyyttä ja vahvistaa sosiaalisia taitoja ja luovaa osaamista. Koululaisten harrastustunneilla kertyvä osaaminen tulisi hyödyntää oppitunneilla. Tähän olemme 21.3.2018 käynnistäneet uuden Utelias luokka -pilottihaun, johon kuuluu myös tutkimusosio.	Hallitusohjelman kärkihanke: Parannetaan taiteen ja kulttuurin saavutettavuutta
Varhaiskasvatus	<p>Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä suurin osa on naisia, ammattiryhmästä riippuen 93,7-99,9 %. Arvion mukaan koko henkilöstöstä vain noin 1-2 % on miehiä.</p> <p>Tehostetun ja erityisen tuen tarpeessa olevista lapsista varhaiskasvatuksessa on poikia 72 %.</p> <p>Matalamman tulotason perheiden lapset osallistuvat vähemmän varhaiskasvatukseen kuin korkeamman tulotason perheissä.</p> <ul style="list-style-type: none"> -tulodesiilit 1-2, osallistumisaste 37% -tulodesiilit 3-4, osallistumisaste noin 50% -tulodesiilit 5-9, osallistumisaste 60%. 	<p>OKM työryhmämuistiota ja selvityksiä 2014:12.</p> <p>THL:n Tilastoraportti 30/2017. Varhaiskasvatus 2016 –Kuntakyselyn osaraportti.</p> <p>TK/Tulonjakotilasto.</p> <p>Varhaiskasvatuslaki 36/1973. (Muutokset 2016)</p>

	<p>Vuonna 2016 varhaiskasvatustalakiin tehdyn rajauksen mukaan kaikilla alle oppivelvollisuusikäisillä lapsilla on oikeus 20t varhaiskasvatukseen viikossa. Laajempaan oikeuteen on mahdollisuus, jos lapsella on kehityksensä, tuen tarpeen tai muiden perheen olosuhteiden vuoksi tarvetta tai se on muuten lapsen edun mukaista. Vanhempien tulee esittää selvitys laajemman varhaiskasvatuksen edellytyksistä. Kunta harkitsee selvityksen jälkeen laajemman oikeuden tarpeen.</p> <p>Oulun yliopiston tutkimuksen mukaan (2017) subjektiivisen oikeuden rajauksella on ollut kielteisiä vaikutuksia. Erityisesti työntekijät ja vanhemmat ovat suhtautuneet oikeuden rajaamiseen kriittisesti. Varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja on alennettu ja siten on pyritty edistämään lasten osallistumismahdollisuuksia varhaiskasvatukseen.</p> <p>Viisivuotiaiden maksuttoman varhaiskasvatuksen kokeilu alkoi 1.8.2018. Kokeilussa on mukana kaikki 19 kuntaa, jotka hakivat kokeiluun. Kokeiluun mukaan tuleville kunnille korvataan 20 prosenttia arvioidusta maksutulokertymän menetyksestä. Kokeilun piirissä on noin 12 400 lasta, mikä on noin 20 % ikäluokasta. Kokeilun tavoitteena on nostaa lasten varhaiskasvatuksen osallistumisastetta ja edistää koulutuksen tasa-arvoa sekä vanhempien työllistymistä. Kokeilua on päätetty jatkaa toisella kaudella eli 1.8.2019 – 31.7.2020. Kunnille maksettavaa korvaustasoa on nostettu eli asiakasmaksutulojen menetyksestä korvataan kunnille 40 %. Tämän toivotaan innostavan yhä useampia kuntia osallistumaan kokeiluun.</p> <p>Tasa-arvoa varhaiskasvatuksessa tuetaan uudella 10 miljoonan euron määrärahalta vuonna 2019. Valtionavustus kohdennetaan haasteellisilla alueilla toimiville päiväkodeille. Rahoituksella voidaan esimerkiksi palkata lisää henkilöstöä ja pienentää lapsiryhmiä. Opetushallitus jakaa avustukset.</p>	<p>Puroila ja Kinnunen. Selvitys varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista. Joulukuu 2017. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 78/2017.</p> <p>Varhaiskasvatuksen asiakasmaksulain HE 205/2016.</p>
OM	tasa-arvohaaste	missä määritelty
Moniperusteinen syrjintä	Syrjinnän seurannan kehittäminen moniperusteisen syrjinnän osalta Maahanmuuttajanaisten yhteiskunnallisen osallisuuden tukeminen Sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistäminen	Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitean loppupäätelmät Suomen seitsemännessä määräaikaisraportista.
Vihapuhe	Naisiin kohdistuvan (moniperusteisen) verkkovihapuheen torjunta	Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitean loppupäätelmät Suomen seitsemännessä määräaikaisraportista
Sukupuolinäkökulma oikeusministeriön hallinnonalalla	Henkilöstön sukupuolijakauman tasapainottaminen Seksuaalisen häirinnän torjuminen	OM:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Kestävän kehityksen sitoumus
Säädösvalmistelu	Sukupuolivaikutusten arvioiminen säädöshankkeissa	Tasa-arvoselonteko Hallituksen tasa-arvo-ohjelma Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma
Naisiin kohdistuva ja perheväkivalta	Oikeussuojan kehittäminen rikosten uhreille	Istanbulin sopimus Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisohjelma
PLM	tasa-arvohaaste	missä määritelty

	Miten sotilaalliseen kriin hallintatehtäviin saadaan riittävästi naisia Miesten määrän lisääminen gender-neuvonantajina ja tasa-arvoasioiden yhteyshenkilönä	PE:n ohje päätöslauselman 1325 Suomen kansallisen toimintaohjelman toimeenpanemiseksi puolustushallinnossa.
SM		
Turvallisuuden tunteen eriytyminen väestössä	Tunnistetaan sisäasiainhallinnossa se, että sisäinen turvallisuus näyttäytyy eri väestöryhmien kohdalla eri tavoin. Eriarvoistumisesta ja sosioekonomisten erojen kasvusta johtuva syrjäytyminen on noussut suurimmaksi turvallisuuden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa uhkaavaksi ilmiöksi. Väestöryhmien erilaiset elämänolosuhteet ja tarpeet heijastuvat erilaisina turvallisuusriskeinä ja turvallisuuspalveluiden tarpeina.	Sisäministeriön selvitys turvallisuuden toteutumisesta eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta
Syrjäytyminen	Miehet joutuvat naisia useammin henkirikoksen tai muun väkivallanteon kohteeksi. Koskettaa miehiä.	Sisäministeriön selvitys turvallisuuden toteutumisesta eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta
Perhe- ja lähisuhdeväkivalta	Suurin osa naisiin kohdistuvista henkirikoksista tapahtuu parisuhteessa. Lähisuhteissa tapahtuva väkivalta jää usein piiloon, koska sen kohde kokee häpeää. Koskettaa naisia ja ikääntyneitä .	Sisäministeriön selvitys turvallisuuden toteutumisesta eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta
Yksinäisyys	Yksinäisyys aiheuttaa hyvinvointiriskejä ja turvattomuuden tunnetta. Koskettaa erityisesti ikääntyneitä, maahanmuuttajia ja vähemmistönuoria .	Sisäministeriön selvitys turvallisuuden toteutumisesta eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta
Yleisen turvallisuuden ja omaehtoisen varautumisen eriarvoistuminen	Turvallisuusviranomaisten näkyvyyden ja viranomaispalvelujen saatavuuden väheneminen lisää turvattomuuden tunnetta erityisesti harvaan asutuilla alueilla. Turvallisuusviestintää ja -neuvontaa ei pystytty turvaamaan muilla kuin virallisilla kielillä. Koskettaa maahanmuuttajia ja harvaan asuttujen alueiden asukkaita.	Sisäministeriön selvitys turvallisuuden toteutumisesta eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta
STM	tasa-arvohaaste	missä määritelty
työsuojelu	Työn terveydelle aiheuttamat haitat ja riskit ovat erilaisia ja kohdistuvat eri tavoin eri sukupuolille. Suomen työmarkkinat ovat hyvin segregoituneet ja se johtaa siihen, että miehet työskentelevät tapaturma-alttiimmilla aloilla ja tehtävissä ja naiset aloilla ja tehtävissä, joissa työn psyykinen kuormittavuus on yleisempää. Miehet kokevat huomattavasti enemmän työpaikkatapaturmia, ammattitautia todetaan enemmän ja kuolemaan johtavat työtapa- turmat ovat lähes miesten yksinoikeus. Naiset sen sijaan kokevat työssään enemmän väkivaltaa ja sen uhkaa, epäasiallista käytöstä ja häirintää ja työmatkatapaturmia kuin miehet. Saatetaan ajatella, että naisten turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät riskit ovat "uusia" tai vähäisempiä ja tämä saattaa johtaa niiden aliarvioimiseen. Työpaikoilla tapahtuvan riskinarvioinnin on otettava huomioon todelliset työolot ja työnteekijät. Työturvallisuuslain (738/2002) 10 § edellyttää, että työnantaja ottaa huomioon muiden seikkojen ohessa myös sukupuolen arvioidessaan työpaikan ja työolosuhteiden haitta- ja vaaratekijöitä. Tasa-arvohaasteeseen vastaamiseksi on kehitettävä kansallista työsuojelua siten, että se tukisi entistä paremmin työpaikoilla ja työterveyshuolloissa sukupuolinäkökulman huomioon ottavaa riskienarviointia. Yleistä (ns. samat velvoitteet kaikille) lähestymistapaa pitää täydentää täsmällisemmillä toimenpiteillä ja interventioilla.	Kansallisissa työsuojelupolitiikan asiakirjoissa hyvin välillisesti, mutta esimerkiksi työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelmasa 2016-2019 on valittu tapaturmanvaara, psykososiaalinen kuormitus ja väkivallan uhka osa-alueiksi, joihin kohdistetaan viranomaisaloitteista valvontaa. Valinnat otavat huomioon työmarkkinoiden ja työn aiheuttamien riskien jakaantumisen sukupuolittain ja valvontaa kohdistetaan täten tasa- puolisesti. Euroopan komission tiedonanto työsuojelulainsäädännön ja toimintapolitiikan modernisoinnista edellyttää moninaisuuden, kuten sukupuolinäkökulman, huomioon ottamista.
työsuojelu	Tasa-arvoinen työelämään osallistuminen edellyttää sitä, että työelämän suorasti ja epäsuorasti sukupuoleen perustuviin syrjiviin rakenteisiin puututaan ja asenteisiin vaikutetaan	Hallituksen tasa-arvo-ohjelma, kohdat "Vahvistetaan tasa-arvo työelämässä" ja "Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä vanhemmuutta."

	<p>Työelämässä oikeus samoihin työmahdollisuuksiin ja työelämäosallisuuteen, ml. samojen valintaperusteiden soveltaminen työhönotossa, ja oikeus työsuhteturvaan ja palvelussuhteeseen liittyviin etuuksiin ja ehtoihin, on toteutettava paremmin. Epätasa-arvo ja syrjintä johtavat siihen, että naisten palkkaus ja eläkkeet ja ansiosidonnaiset etuudet jäävät vähäisemmiksi ja määräaikaisten työsuhteiden kasaantuvat naisille.</p> <p>Työn ja perheen yhteensovittamisessa ja laajemmin siinä, miten hoivavastuuseen suhtaudutaan ja miten sitä tuetaan, on edistettävä sukupuolinäkökulmaa.</p>	<p><i>Euroopan sosiaalinen pilarin esite</i> <i>Komission Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019</i></p>
hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen	<p>Päihteiden riski- ja ongelmakäyttöön, tupakointiin ja rahapelaamiseen liittyvät haitat ovat sekä sukupuolittuneita että sosioekonomisen aseman mukaan eriytyneitä ongelmia.</p> <p>Tasa-arvohaasteena on tarkempi Ehkäisevän päihdetyön toimintaohjelman (alkoholi, tupakkatuotteet, huumeet, rahapelit) toimenpiteiden sisällön tarkastelu sukupuolinäkökulmasta.</p>	
	<p>Seksuaalirikosten uhreille tarkoitettujen tukikeskusten levittäminen</p> <p>Helsingin Naistenklinikalle avattiin keväällä 2017 Suomen ensimmäinen tukikeskus seksuaalisen väkivallan uhreille. Tukikeskus palvelee kaikkia sukupuolia, mutta ensimmäisen 10 kuukauden aikana tukikeskuksen asiakkaista 97 % oli naisia. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa jokaisen viiden yliopistollisen keskussairaalan yhteydessä olisi vastaavanlainen tukikeskus. STM on jo myöntänyt THL:lle rahoitusta tukikeskusten perustamisen tukemiseksi, mutta joillakin alueilla kuntia ei ole saatu sitoutettua tähän tavoitteeseen.</p>	<p>Istanbulin sopimus, Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018–2021</p>
	<p>Turvakotiverkoston alueellisen kattavuuden parantaminen</p> <p>Suomessa on vuoden 2018 loppuun mennessä yhteensä 27 turvakotia. Alueellinen yhdenvertaisuus avun saamisessa on parantunut sen jälkeen, kun turvakotitoiminta siirtyi valtion vastuulle vuonna 2015. Vuoden 2018 aikana jokaisessa tulevassa maakunnassa on tarjolla turvakotipalveluja. On silti yhä tarvetta kehittää palveluja etenkin harvaanasutuilla alueilla, kuten Lapissa. Turvakodit ovat avoimia kaikille sukupuolille, mutta aikuisista asiakkaista oli 94 % naisia vuonna 2016.</p>	<p>Istanbulin sopimus, Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018–2021</p>
	<p>Miesten ylikuolleisuus tapaturmiin ja onnettomuuksiin</p> <p>Nuorten ja työikäisten miesten kuolleisuus tapaturmiin on moninkertainen naisiin verrattuna. Erot näyttäytyvät erityisen suurina, kun verrataan heikossa sosioekonomisessa asemassa olevien miesten ja hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevien naisten menetettyjä elinvuosia / 100 000. Sukupuolten väliset erot alkoholikuolemista ovat samansuuntaisia. Poikien ja miesten "kelkasta putoamista" on ehkäistävä tehokkaammin aina varhaiskasvatuksesta ja koulutuksesta työterveyshuoltoon ja työttömien terveystarkastuksiin.</p>	
sosiaali- ja terveyspalvelut, sosiaalivakuutus	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioiminen sosiaaliturvan tasossa. Erot tulevat palkkatyön ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan kautta ja aiheuttavat tuloeroja. - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioiminen perhevapaalainsäädännön valmistelussa. - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioiminen vuoroasumislainsäädännössä. Erityisesti etäisien asema. 	
Sosiaali- ja terveydenhuollon ohjausosasto	<p>Naisten osuuden kehitys uuden maakuntahallinnon esimies- ja johtotehtävissä</p> <p>Vuonna 2013 kaikki palkansaajat mukaan lukien miehistä 43% ilmoitti tehtäviinsä kuuluvan esimies-tehtäviä, naisista näin ilmoitti 33%. Vuonna 2015 kaikki alat mukaan lukien naisjohtajia oli 28,9%. Valtiolla oli vuonna 2016 työntekijöinä lähes yhtä paljon miehiä ja naisia, esimies- ja johtotehtävissä naisia oli valtiolla noin kolmannes.</p> <p>Vuonna 2015 koko kuntasektorin esimiehistä miehiä oli 38%, selvästi yli heidän suhteellisen osuutensa kaikista kausipalkkaisista kuntatyöntekijöistä.</p> <p>Vuonna 2010 tehtiin tutkimus kuntaliitosten sukupuolivaikutuksista valtuustoissa ja korkeimmassa viranhaltijajohdossa. Kunnan/kaupunginjohtajista oli vuonna 2009 naisia 14%, eniten alle 5000 asukkaan kunnissa (näissä osuus</p>	<p>Naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä on yksi työelämän tasa-arvomittari. Tämä osuus on pysytellyt Suomessa pitkään lähes samana. Naisten osuutta johtotehtävissä seurataan ja siitä raportoidaan useiden kansainvälisten sopimusten ja EU-säädösten perusteella, myös sektorikohtaisesti.</p>

	<p>oli 1/5). Kuntaliitoskunnissa ja asukasluvun kasvaessa naiskunnan-johtajien määrä laski. Myös muissa päällikkövi-roissa naisten osuus oli kuntaliitoskunnissa pienempi kuin muissa kunnissa. Kuntaliitoksilla oli kielteinen vaikutus naisten osuuteen sekä valtuustoissa että viranhaltijajohdossa.</p> <p>Kuntarakenteen murros suurempiin yksiköihin näyttäisi vähentäneen naisten osuutta kuntien johto-tehtävissä. Vas-taava kehitys tulisi välttää maakuntia perustettaessa.</p> <p>Jotta naisten osuus esimiehinä ja johtotehtävissä ei laskisi maakuntahallinnon myötä, tasa-arvon edistäminen johto-tehtävissä tulisi sisällyttää vaikkapa maakuntastrategiaan. Koska uudistuksessa luodaan aiempaa suurempia organi-saatioita, johtajapaikat tulevat vähenemään. Uutta tutkimustietoa naisten osuudesta maakuntien johtotehtävissä tul-laan saamaan vuoden 2019 loppuun mennessä Itä-Suomen yliopiston toteuttamasta tutkimuksesta, jossa tarkastel-laan maakunta- ja soteuudistuksen sukupuolivaikutuksia sote- alojen, tukihenkilöstön ja pienten yritysten näkökul-masta.</p> <p>Maakuntien organisaatioiden esimiesrekrytoinneissa tasainen sukupuolijakauma tulisi ottaa tavoitteeksi. Mm. hakuil-moituksissa voitaisiin toivoa hakijoiksi sekä miehiä että naisia. Asiaa voitaisiin seurata osana yleistä ohjausprosessia.</p>	
sukupuolten tasa-arvo	<p>Hyvinvointi, terveys, turvallisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - poikkihallinnollisen työn kehittäminen - naisiin kohdistuvan ja lähisuhdeväkivallan poistaminen (ml. haavoittuvimmassa asemassa olevat) - häirinnän ja seksistisen vihapuheen torjuminen - raiskauslainsäädännön muutokset (suostumuksen puute tunnusmerkistöön) - ihmiskaupan ja prostituution vähentäminen - Istanbulin sopimuksen tehokas toimeenpano ja resursointi - erot sukupuolten ja sosioekonomisten ryhmien välillä terveydessä ja hyvinvoinnissa (erit. miehet) - sukupuolistereotypiat 	<p>Pekingin toimintaohjelma CEDAW-sopimus (erit. naisiin kohdistuvaa väkivaltaa koskeva suositus 19) Istanbulin sopimus ja sen toimeenpanoa koskeva suunnitelma Tasa-arvoselonteko + väliraportti Miehet ja tasa-arvo-työryhmän väli- ja loppu-raportti</p>
sukupuolten tasa-arvo	<p>Talous ja työelämä</p> <ul style="list-style-type: none"> - sukupuolten palkkaero - työmarkkinoiden segregatio - taloudellisen päätöksenteon epätasa-arvoisuus - perhevapaiden epätasainen jakautuminen - sukupuolitietoinen budjetointi - maahanmuuttajanaisten asema 	<p>Pekingin toimintaohjelma Samapalkkaisuus-ohjelma Tasa-arvoselonteko</p>
sukupuolten tasa-arvo	<p>Varhaiskasvatus ja koulutus</p> <ul style="list-style-type: none"> - segregatio ja stereotypiat koulutuksessa - sukupuolisensitiivinen varhaiskasvatus - kiusaaminen ja häirintä - syrjäytyvät eli NEET-nuoret (erilaiset mekanismit tyttöjen ja poikien syrjäytymisessä, miten syrjäytymistä voidaan ehkäistä ja vähentää) - sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa (oppimateriaalit ja opetussuunnitelmat jne.) 	<p>Tasa-arvoselonteko</p>
sukupuolten tasa-arvo	<p>Tasa-arvopolitiikan rakenteiden, prosessien ja vaikuttavuuden kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - tasa-arvopolitiikan kehittäminen (mm. sukupuolistereotypiat, sukupuolen moninaisuus, intersektionaalisuus, seuran-nan, toimeenpanon ja lainsäädännön kehittäminen) 	<p>Pekingin toimintaohjelma Tasa-arvoselonteko</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - yhteiskunnallisen ja poliittisen päätöksenteon epätasa-arvoisuudet - sukupuolen huomioivaan tietoon perustuvan päätöksenteon edistäminen, valtavirtaistamisen tehostaminen - vähemmistöryhmät, haavoittuvassa asemassa olevat (ml maahanmuuttajat) - sukupuolten tasa-arvo yhteiskunnallisissa uudistuksissa (maakunta- ja soteuudistus, sosiaaliturvan uudistus, perhevapaauudistus) Oikea-aikainen sukupuolinäkökulman mukaan ottaminen muutokseen siten että muutos edistää sukupuolten tasa-arvoa 	
kansainvälinen yhteistyö	<p>Suomen tasa-arvolinjausten toteuttaminen kansainvälisessä yhteistyössä johdonmukaisesti ja vaikuttavasti</p> <p>Naisten ja tyttöjen oikeuksien ja aseman parantaminen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on keskeinen prioriteetti Suomen ulko-, turvallisuus- ja kehityspolitiikassa, ja se on sekä omana (SDG5) että läpileikkaavana tavoitteena Agenda 2030 kestävän kehityksen toimintaohjelmassa. Suomeen kohdistuu odotuksia tasa-arvoasioiden edistäjänä, mikä konkretisoituu usein erityisesti puheenjohtajuuskausien yhteydessä. Toimintavelvoitteita on varsin naisten temaattisten järjestöjen ja foorumeiden lisäksi myös muualla YK-järjestelmässä, Euroopan unionissa ja Euroopan Neuvostossa. Haasteeksi voidaan katsoa vaikuttavuuden varmistaminen horisontaalisesti ja eri tasa-arvotoimijoiden integroiminen työhön jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä.</p>	Asiakirjat, joissa asiaa on linjattu: Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016-19, Valtioneuvoston selonteko Suomen kehityspolitiikasta, Valtioneuvoston ulko- ja turvallisuuspoliittinen selonteko, Agenda 2030, STM:n kansainvälistä ja EU-yhteistyötä koskevat linjaukset 2016–2019.
kansainvälinen yhteistyö	<p>Seksuaali- ja lisääntymisterveiden- ja oikeuksien (SRHR) toteutumisen haasteet</p> <p>Suomi edistää kykyä kunnioittaa, suojata ja edistää naisten ja tyttöjen oikeuksia, mukaan lukien seksuaali- ja lisääntymisterveys ja -oikeudet, sekä kykyä poistaa niiden toteutumisen esteitä. SRHR -kysymyksiin kohdistuu paljon painetta kansainvälisesti, niin globaalisti kuin Euroopan sisällä. Jäsenmaiden eriävät näkemykset koettelevat EU:n yhteistä arvopohjaa ja haastavat EU:n yhteisen kannan muodostamista SRHR-kysymyksissä. Yhdysvaltojen terveysrahoituksen rajaaminen ja rahoituksen poisvetäminen järjestöiltä, jotka tarjoavat turvallisia abortteja tai tietoa lisääntymisterveystä tai perhesuunnittelusta heikentävät naisten ja tyttöjen seksuaali- ja lisääntymisterveyttä ja -oikeuksia. Toisaalta nähdään myös vasta-aloitteita, kuten "She Decides", jossa Suomi on mukana. Suomi käyttää seksuaali- ja lisääntymisterveys ja -oikeudet -termiä kokonaisuudessaan. Tällöin termi kattaa mm. kaikki seksuaalisuuteen liittyvät terveysasiat, kuten seksuaalikasvatuksen, ehkäisyn, äitiysterveiden, oikeuden turvalliseen seksiin sekä tarvittaessa mahdollisuuden turvalliseen raskauden keskeytykseen. Suomi katsoo, että naisilla ja tytöillä on oikeus määrätä omasta kehostaan, jota esimerkiksi sukupuolielinten silpominen vahingoittaa.</p>	Asiakirjat, joissa asiaa on linjattu: Valtioneuvoston selonteko Suomen kehityspolitiikasta, Pekingin toimintaohjelma 1995, Kairon toimintaohjelma 1994, Naisiin kohdistuvan väkivallan sekä perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskeva Euroopan neuvoston yleissopimus (ns. Istanbulin sopimus)
kansainvälinen yhteistyö	<p>Naisiin kohdistuva väkivalta ja seksuaalinen häirintä</p> <p>Suomi korostaa häirinnän nollatoleranssia ja sukupuolten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Maailmanlaajuinen MeToo-liike on nostanut lyhyessä ajassa esiin seksuaalisen häirinnän yleisyyden, ja sen myötä on tullut ilmi vakavia häirintätapauksia niin avustusjärjestöissä kuin kansainvälisissä järjestöissä. On tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten asian käsittely vaikuttaa laajemmin rakenteellisten muutosten eteenpäin viemiseen ja tasa-arvon vahvistamiseen maissa ja kansainvälisessä järjestelmässä laajemmin. Humanitaarisissa kriiseissä haavoittuvassa asemassa olevien asema on entistä hauraampi; seksuaalinen väkivalta lisääntyy, lapsiavioliitot yleistyvät ja ehkäisyn sekä äitiysterveyspalveluiden saatavuus heikkenee. Kasvava haaste on myös kyberhäirintä ja verkossa tapahtuva naisiin kohdistuva väkivalta. Sukupuoli vaikuttaa siihen, millaista vihapuhetta eri henkilöt tyypillisesti kohtaavat. Seksistinen vihapuhe kohdistuu pääasiassa tyttöihin ja naisiin.</p>	Asiakirjat, joissa asiaa on linjattu: Naisiin kohdistuvan väkivallan sekä perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskeva Euroopan neuvoston yleissopimus (ns. Istanbulin sopimus), Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW).
TEM	tasa-arvohaaste	missä määritelty
työ	Työelämän segregatio, naisten urakehitys, samapalkkaisuus	Tasa-arvoselonteko

	<p>perhevapaiden tasaisempi jakautuminen, syrjinnän ja häirinnän vähentäminen työelämässä, nuorten miesten syrjäytymisen vähentäminen</p> <p>Suomalainen työelämä on eurooppalaisessa vertailussa voimakkaasti jakautunut miesten ja naisten töihin: terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevistä lähes 90 % on naisia, ja toisaalta rakennusalaalla työskentelevistä yli 90 % on miehiä. Segregaatiota on myös se, että myös raha ja valta jakautuvat eri ryhmien kesken eri tavalla. Segregaatio on rakenteellisesti yhteydessä eriarvoistumiskehitykseen. Segregaation kannalta huolestuttava kehitys on mm. naisten edelleen pienevä osuus ICT-alan työpaikoista.</p> <p>Segregaatio on välillä lieventynyt, mutta sen lisääntyminen on jälleen alkanut näkyä. Sukupuolten työtehtävät, palkkauskehitys ja ammattiurat eriytyvät ja se näkyy epätasa-arvona. Tasa-arvo työelämässä luo hyvinvointia, joka heijastuu niin yksilöihin, perheisiin kuin työmarkkinoiden tuottavuuteen.</p> <p>Työtehtäviä, ammattia ja alaa vaihdetaan myös aikuisena. Segregaation lieventämisen näkökulmasta yksi keskeisimpiä toimintasektoreita onkin työllisyyden edistäminen ja osaamisen vahvistaminen elinikäisen oppimisen näkökulmasta. Segregaatio nousee yhteiskunnan asenteista ja rakenteista, mutta sen tuottajana ovat ihmiset tai yhteisöt. Muutoksen aikaan saaminen edellyttääkin toimia paitsi poliitikoilta, myös työnantajilta, opettajilta, perheiltä ja yhteisöltä. (Lähde: Segli-hanke)</p>	
maahanmuutto ja kotoutuminen	<p>Maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyviä tasa-arvohaasteita ovat erityisesti erot työllisyydessä ja lasten hoitovastuun epätasainen jakautuminen.</p> <p>Maahanmuuttajien työllisyys on laskentaperusteesta riippuen noin 10-15 prosenttiyksikköä pienempi ja työttömyys pitkällä aikavälillä 2,5 –kertainen kantaväestöön nähden. Ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten työllisyysasteissa, työttömyysasteissa ja ei-työllisyydessä on selkeä ero. Ulkomaalaistaustaisen väestön alhaisempi työllisyysaste johtuu osin suurelta osin ulkomaalaistaustaisten naisten heikommasta työmarkkina-asemasta, jonka taustalla on maahanmuuttajanaisten varhainen perheellistyminen ja äitien huono työllistyminen. Euroopan ulkopuolelta tulleilla maahanmuuttajilla sukupuolten välinen työllisyysero on Suomessa EU:n suurimpia ja Pohjoismaiden suurin.</p> <p>Maahanmuuttajanaiset muuttavat Suomeen miehiä useammin perhesyyn takia ja hoitavat miehiä useammin lapsia kotona, mikä lisää heidän riskiään jäädä kotoutumispalveluiden ulkopuolelle elämäntilanteeseen soveltuvien palveluiden vähäisyyden ja suomalaisen yhteiskunnan vieraaksi jäämisen myötä.</p> <p>Maahanmuuttajanaisten työllisyys kohenee kuitenkin maassa vietetyn ajan myötä ja lasten saamisen jälkeen, mutta hitaammin kuin suomalaistaustaisilla äideillä. Yli kymmenen vuotta maassa asuneiden ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste 67 % (UTH)</p>	Tasa-arvoselonteko
kasvupolitiikka (kestävän kasvun edistäminen)	<p>Naisia yrittäjistä n. 30%, kasvuyrittäjissä naiset aliedustettuina. Naisten osuus työnantajayrittäjistä on työvoimatutkimuksen mukaan 24 % eli huomattavasti alhaisempi kuin miesten.</p> <p>Yritysten toimialojen segregaatio sukupuolen mukaan; yrittäjyydet eri toimialoilla erilaisia; onko tasa-arvovaikutuksia?</p> <p>Naisten pienevä osuus ICT-alan työpaikoista, segregaatio syvenee.</p> <p>Naisten osuuden kasvattaminen yritysten johdossa ja hallituksissa.</p> <p>Väestötasapaino alueilla: naisten nopeampi muutto maaseutualueilta vaikuttaa alueiden sosio-kulttuuriseen tilanteeseen ja elinvoimaan.</p> <p>Naisten ja miesten erot työllisyydessä alueilla (alueelliset työmarkkinat, segregaatio).</p>	

UM		
Tasa-arvo läpileikkaavana teemana Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikassa.	<p>Kehitysmaissa sukupuolten välinen epätasa-arvo on yksi kaikkein suurimmista ongelmista. Useat valtiot ei ole pystyneet mahdollistamaan tasa-arvoista peruskoulutusta tytöille, kehitysmaissa naiset päätyvät miehiä useammin palkattomaan koti- ja/tai maataloustyöhön, miesten tehdessä palkkatyötä. Usein naiset ja tytöt eivät saa tehdä itseään koskevia päätöksiä, heidän pääsyänsä peruspalveluihin tai koulutukseen on heikkoa, heidän seksuaali- ja lisääntymisterveydestään ei huolehdita. Myös sekä taloudellisen että poliittisen päätöksenteon osalta on vielä huomattavia tasa-arvo ongelmia. Esim. naisia on kaikista kansallisista parlamenttiedustajista vain n. 22,8% (2016). Hauraissa valtioissa erityisen haavoittuvassa asemassa ovat naiset ja tytöt, ml. pakolaiskriiseissä. Naisiin ja tyttöihin kohdistuva väkivalta on jatkuva ongelma paitsi konflikteissa myös useissa valtioissa. Naisten rooli rauhanvälityksessä, kriisinhallinnassa, rauhanrakennuksessa ja jälleenrakennuksessa on usein marginaalinen.</p> <p>Suomella on uskottavuutta ja osaamista edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa kansainvälisesti, esim. kansainvälisen sopimuskehityksen (esim. CEDAW ja Istanbulin sopimus) edistäminen, kansainvälisten järjestöjen (Esim. UN Women) työtä tukemalla, EU:n kautta (esim. jäsenyysneuvottelut, EU:n ulkosuhteet) tai muulla monen- tai kahdensuolaisella toiminnalla (kriisinhallinta, humanitaarinen apu, kehitysyhteistyö, kahdensuolainen dialogi jne.)</p> <p>Tasa-arvo on poikkileikkaava ja keskeinen teema kaikessa ulkoasiain hallinnon työssä.</p>	<p>Kansainvälisiä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • YK:n vuonna 2015 hyväksymät kestävän kehityksen Agenda 2030 –tavoitteet • YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 • CEDAW ja Istanbulin sopimus, Pekingin julistus • EU "Sukupuolten tasa-arvoa ja naisten vaikutusvaltaa edistävät toimenpiteet: Tyttöjen ja naisten elämän muuttaminen EU:n ulkosuhteiden avulla (2016–2020)"; EU-jäsenyysvaatimukset, tasa-arvo poikkileikkaavana teemana neuvotteluluvuissa; <p>Kansallisia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suomen kehityspolitiikka; yksi maailma, yhteinen tulevaisuus – kohti kestävä kehitystä. • Suomen ulko- ja turvallisuuspoliittinen selonteko • Ulkoasiainhallinnon ihmisoikeusstrategia ja valtioneuvoston ihmisoikeusselonteko • Suomen ulkoasiainhallinnon YK-strategia • Suomen kansallinen 1325-toimintaohjelma • Valtioneuvoston selonteko - Agenda 2030
VNK		
Omistajaohjaus	Naisten osuuden ylläpitäminen ja kasvattaminen valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa.	
Yhteiskuntapolitiikan suunnittelu	Sukupuolten tasa-arvon sisällyttäminen politiikka-analyysien ym. selvitysten ja hankkeiden toteuttamiseen	
VM		
budjetointi	<p>Budjetin sukupuolivaikutusten arviointi</p> <p>VNTEAS-rahoituksella toteutettu hanke kehitti sukupuolittetoisen budjetoinnin prosessia ja menetelmiä. Sukupuolivaikutusten arviointi toimii välineenä sukupuolittetoiselle budjetoinnille. Menetelmien kehittämisen ohella hankkeessa luodaan pohjaa talousarvion sukupuolivaikutusten integroinnille talousarvioprosessiin.</p>	
YM		
Lähiympäristö ja asuminen -kokonaisuus	Ympäristöministeriön toimialalla on erityisesti tunnistettu asunnottomuuteen liittyviä tasa-arvonäkökulmia ja haasteita. Tilastointien mukaan pääosa asunnottomista (noin ¾) on miehiä eli asunnottomuus koettelee erityisesti miehiä.	AUNE-ohjelma (Asunnottomuuden ennaltaehkäisyn toimenpideohjelma 2016 – 2019)

	Koska suurin osa asunnottomista on ollut ja on edelleen miehiä, on myös asunnottomien palveluja perinteisesti kehitetty miesten lähtökohdista. Tärkeää on myös esimerkiksi asunnottomien tai asunnottomuusuhan alla olevien naisten asumispolkujen turvaaminen monitoimijaisella yhteistyöllä, jonka keskiössä on ilmiön tekeminen näkyväksi, uudet asumisratkaisut, osaamisen ja työmuotojen kehittäminen ratkaisujen löytämiseksi ja ongelman ennaltaehkäisyksi.	(Ympäristöministeriön toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi on laadittu nykytilan arvio 05/ 2018.)
Ilmastopolitiikka, kestävä kehitys	Keskipitkän aikavälin ilmastopolitiikan suunnitelmassa on useita osa-alueita, joilla voi olla vaikutusta sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Ilmastosuunnitelman tavoitteet eivät välttämättä ole sukupuolivaikutusten suhteen neutraaleja, vaan eroja voi olla esimerkiksi siinä, miten naiset ja miehet osallistuvat tavoitteita koskevaan päätöksentekoon, miten he toimivat arjessa ja kuluttajina, mitä pitävät tärkeänä ja miten eri tavoitteet heihin vaikuttavat. Suomalaisten työmarkkinoiden voimakkaan sukupuolen mukaisen segregaatian vuoksi ilmastosuunnitelman tavoitteilla voi olla myös erilaisia vaikutuksia mies- ja naisvaltaisiin aloihin	KAISU eli Valtioneuvoston selonteko keskipitkän aikavälin ilmastopolitiikan suunnitelmasta vuoteen 2030

